

ACTA UNIVERSITATIS SZEGEDIENSIS
DE ATTILA JÓZSEF NOMINATAE

ACTA JURIDICA ET POLITICA

Tomus LII.
Fasciculus 3.

HAJDÚ JÓZSEF

**Néhány gondolat a japán szakszervezeti
modellről**

SZEGED
1997

Edit

Comissio Scientiae Studiorum Facultatis Scientiarum Politicarum et Juridicarum
Universitatis Szegediensis de Attila József nominatae

ELEMÉR BALOGH, LAJOS BESENYEI, LÁSZLÓ BODNÁR, OTTÓ CZÚCZ,
JENŐ KALTENBACH, TAMÁS KATONA, JÁNOS MARTONYI, IMRE MOLNÁR,
FERENC NAGY, PÉTER PACZOLAY, BÉLA POKOL, JÓZSEF RUSZOLY,
LAJOS TÓTH, LÁSZLÓ TRÓCSÁNYI

Redigit
KÁROLY TÓTH

Nota
Acta Jur. et Pol. Szeged

Kiadja

a szegedi József Attila Tudományegyetem Állam- és Jogtudományi Karának
tudományos bizottsága

BALOGH ELEMÉR, BESENYEI LAJOS, BODNÁR LÁSZLÓ, CZÚCZ OTTÓ,
KALTENBACH JENŐ, KATONA TAMÁS, MARTONYI JÁNOS, MOLNÁR IMRE,
NAGY FERENC, PACZOLAY PÉTER, POKOL BÉLA, RUSZOLY JÓZSEF,
TÓTH LAJOS, TRÓCSÁNYI LÁSZLÓ

Szerkeszti
TÓTH KÁROLY

Kiadványunk rövidítése
Acta Jur. et Pol. Szeged

ISSN 0324-6523

Bevezetés

Előljáróban – mintegy háttérinformációként – a japán szakszervezetek humán forrását jelentő munkaerőpiac általános jellemzőit az alábbiakban foglalhatjuk össze. Japán népessége 1995-ben 125.200.000 fő. A munkaerőpiacon 66.670.000 munkavállaló volt jelen.

1995-ben a japán munkavállalók 5,7 %-a mező- erdőgazdaságban és a halászatban áll alkalmazásban; 32,8 % a második szektorban (bányászat, ipar, építőipar stb.), míg 61,5 % a tercier szektorban állt alkalmazásban.

1991-es adatok alapján 12.397.000 szakszervezeti tag volt. A szervezetségi arány 24,5 %.¹ 1971 óta folyamatosan csökken.² Az előző sorban leírt adatokat tovább részletezve, azt találhatjuk, hogy magánszektorban a kézműiparban (manufacturing) a legnagyobb a szervezetségi arány (29,9 %). A közalkalmazotti szférában a központi és helyi közigazgatásban dolgozók szervezetségi aránya a legmagasabb (72,6 %), ezt követi a közellátásban dolgozók (60,9 %), de a közszektor más szféráiban is általában 40 % körüli a szervezetségi arány. A mező- és erdőgazdaságban, a halászatban, az építőiparban és a szolgáltatóiparban megközelítőleg 10 %-os a szervezetségi arány. Ezzel szemben a nagy- és kiskereskedelem, valamint a vendéglátóiparban a legalacsonyabb a szervezetségi arány (8,8 %).

A japán munkaügyi kapcsolatokban a munkavállaló nem pusztán árucikk, mint a klasszikus piacgazdaságokban. Japánban a munkavállaló a termelés része, a termelő közösség nélkülözhetetlen része, éppúgy, mint a menedzserek. Ezt nevezik – kicsit leegyszerűsítve – az „added-value” rendszernek. E rendszer alapjainak a kidolgozása Heinrich Nicklish (1876–1946) német kutató nevéhez fűződik. Ő írta le, hogy a vállalat az egyúttal egy közösség is. Az added-value rendszerben működő cégek esetén – mint ez a japán nagyvállalatok többsége – a munkaerő piacosításának szemlélete idegen. A menedzsment és a munkaerő partnerek a vállalaton belüli közösségen belül. E rendszerben a szakszervezet érettségét nem a harci szelleme mutatja, hanem az, hogy a menedzsmenttel milyen partneri, konszenzuson alapuló viszonyt képes kialakítani. A minél szorosabb együttműködés egyre érettebb – és feltételezhetően sikeresebb – szakszervezeti tevékenységre utal.³ Ez a kép azonban – függetlenül attól, hogy sok igazságtartalma van – meglehetősen idealisztikus és számos berögzött, a japán munkaügyi kapcsolatokról kialakított és alapvetően csak a rohamos gazdasági fellendülés időszakának nagyvállalati modelljét alapul vevő kliséen alapul.

Még napjainkban is a legtöbb külföldi szakember tudatában – de néha még japánokéban is – két, általános sztereotípiát él a japán szakszervezetekkel kapcsolatban. Az egyik, hogy a japán szakszervezetek "engedelmes" (obedient) szervezetek, vagy eny-

¹ Ez alacsonyabb a német (40,7 %), angol (45,9 %), de magasabb az amerikai (16,4 %) szervezetségi aránynál.

² T. Utada (1993), i. m. 11. p.

³ Okuda, K. (1992), i. m. 31-33. p.

hébber fogalmazva erősen "kooperatív" (cooperative with management) jellegűek és ebből következően ritkán kerül sor a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeit érintő éles, munkaügyi vitára, illetve végső esetben sztrájkra. A másik, hogy a vállalati szintű szakszervezeti modell abszolút értelemben kizárólagosnak tekintendő, vagyis az "egy vállalat egy szakszervezet" elve még napjainkban is meghatározó sok felületesen szemlélődő olvasó számára.

Tovább folytatva a bevezető ráhangolódást, megelőlegezhetjük, hogy az általános tétel Japánra is igaz – bár számos szignifikáns eltéréssel –, miszerint a munkaügyi kapcsolatokat szabályok és a gyakorlat alakítja, illetve hogy a menedzsment és a szakszervezetek közötti állandó strukturális ellentét feszül (structural contradictions) és ezek megoldása állandó változásban tartja a munkaügyi kapcsolatokat. A nemzetközi irodalomban a munkaügyi kapcsolatok elméleti megközelítésének alapvetően két felfogása alakult ki. Az egyik a *strukturális ellentmondások elmélete* és a másik a *tárgyalásos rendezés elmélete*. A munkaügyi kapcsolatok analitikus megközelítése a "*strukturális konfliktus elmélet*" (theory of structural contradictions) az alábbi elemekre helyezi a hangsúlyt: a) strukturális ellentmondások; b) hatalmi kapcsolatrendszer (power relationship); c) a konfliktusok megoldása állandó dinamizmust ad a munkaügyi kapcsolatok fejlődésének, változásának.⁴

A közelmúlt és még a mai japán munkaügyi kapcsolatokra is sokkal inkább a *tárgyalásos munkaügyi kapcsolatrendszer* jellemző – mintsem a strukturális konfliktus elmélete. Azonban az is nagyon valószínű, hogy ezt a kooperatívnak tekinthető kapcsolatrendszert egyszer egy erőteljesebb, nyílt munkaügyi konfliktusokkal teletűzdelt időszak követi majd.⁵

Jelen tanulmányunkkal a fent említett nagyon mélyen berögződött sztereotípiákat szeretnénk szélesebb összefüggés-rendszerükben megvizsgálni és néhány összetevőjüket megkérdőjelezni, valamint egy árnyaltabb képet felvázolni a japán szakszervezetek kialakulásának folyamatáról és a jelenleg működő rendszer sajátosságairól, illetve fel szeretnénk hívni a figyelmet azokra a jelekre, amelyek magukban rejtik a jövőbeli strukturális konfliktusok csírait.

I. A japán szakszervezetekről alkotott általános nézetek

1. A munkahelyi szakszervezet fogalmának különböző értelmezése

Tradicionális felfogásban a munkahelyi szakszervezet szervezeti értelemben a következőket jelenti: a szakszervezet tagságát az egy adott munkáltatónál állandó munkaviszonyban álló munkavállalók alkotják, tekintet nélkül arra, hogy fizikai vagy szellemi munkát végeznek. Röviden, egy munkáltatónál, függetlenül a munka jellegére, állandó munkaviszonyban – élethosszig tartó munkavégzést kell ez alatt érteni – álló dolgozókból szerveződik. H. Kawanishi felfogásában (részletesen ld. később) ezeket nevezi ún. kizárólagos típusú munkahelyi szakszervezetnek, amely egy adott munkáltatónál – főállásban – élethosszig tartó alkalmazásban álló összes munkavállalót magában foglalja.

⁴ H. Kawanishi (1992), i. m. 9. p.

⁵ H. Kawanishi (1992), i. m. 9. p.

E helyen – még előljáróban – nagyon fontos megjegyeznünk, hogy az „enterprise union” nem azonos a „company union-al”. Az ún. enterprise union része, vagy része lehet az ún. company union-nak. Mászóval a munkahelyi szakszervezet nem minden esetben azt, hogy egy adott munkáltató minden egyes dolgozója tagja, illetve más megközelítésben, nem azt, hogy egy munkáltatón belül csak egy szakszervezet létezhet.⁶ E kérdés részletes tárgyalására a későbbiekben még visszatérünk.

Tovább folytatva a munkahelyi szakszervezet fogalmáról írottakat meg kell alapítanunk, hogy sok szerző – ld. az alábbiakban – azon véleménye, hogy a japán szakszervezetek kizárólagosan vállalati alapon szerveződnek és ezek nagymértékben azonosulnak a menedzsment fejlesztési elképzeléseivel és igyekeznek annak maradéktalan végrehajtásával hozzájárulni a nemzetgazdaság fejlődéséhez, még mindig érezteti hatását az elméletben. Ezen felfogás szerint, a vállalati szakszervezeti modell jelentősen hozzájárul a munkavállalók – általában és nemcsak a "munkásarisztokrácia" – gazdasági, illetve szociális jólétének és a munkafeltételek szignifikáns fejlődéséhez. [Ezt a nézetet támasztják alá: Okochi (1959); OECD (1973); Vogel (1979); Reischauer (1979); Koike (1977); Shirai (1979)]. Ezen szerzők álláspontja szerint a japán munkahelyi szakszervezet általános jellemzői: egy munkahelyre koncentrálódik és csak az állandó munkaviszonyban (seiki shain) álló dolgozók lehetnek tagjai. A fent említett tanulmányokban általános volt az álláspont, hogy a japán munkaügyi kapcsolatokra az „egy munkahely egy szakszervezet” (ichikigyo ichikumiai) elve a jellemző. Ez a II. Világháborút követő időszakban sokáig – egyes szerzők még mindig ezen az állásponton állnak – szinte kizárólagos jellegű felfogás mára már természetesen árnyaltabbá és számos vonatkozásában meghaladottá vált. Több szerző – mint például Tadashi Hanami (T. Hanami: *Managing Japanese Workers*, 45–47. p.) és Kazuo Sugeno (K. Sugeno: *Japanese Labour Law*, 434–435) vagy Takashi Araki, de közülük is kiemelkedően H. Kawanishi (Kawanishi: *Enterprise Unionism in Japan*, 1992) – megkérdőjelezi a japán szakszervezetekről alkotott e sztereotípiát, bizonyítván, hogy a vállalati szakszervezeteken kívül Japánban is létezik ágazati, szakmai, illetve területi alapon szervezett szakszervezet. Továbbá Kawanishi kiemelkedő figyelmet szentel a vállalaton belül kialakuló diverzifikált szakszervezeti modell sajátosságaira, mint például a kisebbségi vagy az ún. új típusú szakszervezetek kialakulása és határozottan állítja, hogy az általános modellé az a nagyvállalat kezd válni, ahol egy munkáltatón belül több szakszervezet is létezik.⁷ Továbbá a fentiekben említett két sztereotípiával kapcsolatban Kawanishi ellentétes álláspontot vall és azt állítja, hogy a plurális szakszervezetek, azokon belül is a kisebbségi szakszervezetek a menedzsmenttel szemben legtöbbször agresszív magatartást tanúsítanak és nem a hagyományos – a japán nagyvállalatok munkaügyi kapcsolatainak gyakorlatában egyébként általánosnak tekinthető – kooperatív eszközökkel igyekeznek megoldani tagjaik problémáit. A pontosság kedvéért megjegyezzük, T. Hanami is hozzáteszi a fenti állításához, hogy néhány szakszervezet napjainkban is meglehetősen radikális magatartást tanúsít. Ez utóbbi kategóriához tartozó szakszervezetekkel szemben a munkáltatók – elsősorban a külföldi érdekeltségű cégeknél tapasztalható ez a gyakorlat – meglehetősen erős szakszervezet-ellenes magatartást (anti-union position) tanúsítanak, ami azzal a nem kívánt eredménnyel jár, hogy a "renitens" szakszervezetek ellenállása és radikalizmusa még tovább fokozódik.

⁶ H. Kawanishi (1992), előszó.

⁷ H. Kawanishi, (1992), i. m. előszó.

Mindemellett megjegyezzük, hogy a munkáltatók olyan jellegű magatartást nem tanúsíthatnak, amelynek célja a szakszervezet(ek) bármilyen megszüntetése lenne, mert ez ellenkezik az Alkotmány és a Szakszervezeti törvény vonatkozó előírásaival. A teljes felszámolás vagy betiltás tehát jogellenes, amit a bírói gyakorlat is szigorúan betartat. A velük szemben alkalmazott szigorító intézkedések és szankciók szintén egyrészt jogellenesek, másrészt általában a szándékolt céljukkal – kooperatív menedzsment-szakszervezeti kapcsolat kialakítása – ellentétes hatást váltanak ki, vagyis a partnerek kapcsolatrendszere csak tovább-mérgesedik.⁸

Kawanishi tehát élesen vitatja a fentiekben említett és a későbbiekben még részletesen tárgyalandó "egy vállalat egy szakszervezet" nézet helytállóságát és nagyon leegyszerűsített álláspontnak tartja.⁹ E nézet támogatóival szemben (ld. fent) Kawanishi álláspontja, hogy a) a munkahelyi szakszervezetek nem játszottak – direkt módon – meghatározó szerepet a munkavállalók gazdasági és szociális jólétének emelkedésében; b) a vállalati szakszervezet nem azt jelenti, hogy egy munkáltatón belül csak egy szakszervezet működik és minden munkavállaló ehhez tartozik (zenjugyoin ikkatsu kanyu). A valóság az, hogy számtalan esetben egy vállalatban belül is több szakszervezet létezik és ezek sokszor egymással is versenyhelyzetben vannak (fukusu kumiai heizon);¹⁰ és c) a japán szakszervezet sokrétűségét támogató modell ezen eltérő sajátossága lehetővé teszi, hogy még sokszínűbbé váljon a japán szakszervezeti rendszerről alkotott kép.¹¹ Ezen túlmenően állítja, hogy a munkahelyi szakszervezet nem minden esetben képes maradéktalanul képviselni a munkavállalói érdekeket és harcolni a munkakörülmények javítása érdekében, még a nagyvállalatok esetén sem. Ezért bizonyos kérdések rendezésénél szükség van az ágazati és az országos szintű szakszervezeti szerveződésekre is.¹²

A szakszervezetek viselkedése és viszonya a menedzsmenthez sok esetben eltér attól függően is, hogy japán és a külföldi cégekről van szó. A japán nagyvállalatok – de ez az állítás sok jól prosperáló közepes nagyságú cégre is igaz – munkaügyi kapcsolataira általában a kooperatív, együttműködő szellem a jellemző. Ezzel szemben számos esetben tapasztalható, hogy a külföldi cégeknél működő szakszervezetek a 40–50-es évekre emlékeztető radikális – szembehelyezkedő, zaklató, obstrukciós – politikát folytatnak. A külföldi menedzserek hajlamosak arra, hogy a radikális szakszervezeti magatartás okát a munkahelyen kívüli sajátosságokban keressék. A valóságban azonban legtöbbször valamilyen belső ok játszik szerepet a szakszervezeti vezetők, illetve az egész szakszervezet radikalizálódásában.¹³

⁸ Hanami, *Tadashi*: Managing Japanese Workers, Personnel Management – Law and Practice in Japan, Japan Institute of Labour, 1991, 42. p.

⁹ H. Kawanishi, (1992), i. m. előszó.

¹⁰ A szerző értelmezésében a vállalati szakszervezet azt jelenti, hogy a szakszervezet tagsága egy munkáltató dolgozói közül kerül ki. Nem pedig azt, hogy minden munkavállaló egyugyanazon szakszervezet tagja, illetve csak egy szakszervezet működik egy cégen belül. Ez természetesen azt is jelenti, hogy egy munkáltatónál akár két vagy több szakszervezet is működhet (az ún. „intra firm unionism-al” szemben „supra-firm unionism”), amely lehetővé teszi egyrészt a szakmai, illetve ipari alapon vagy másrészt az általános alapon történő szerveződést.

¹¹ H. Kawanishi (1992) i. m. 1–3. p.

¹² H. Kawanishi (1992) i. m. előszó.

¹³ Hanami, T. (1991) i. m. 43. p.

2. A munkahelyi szintű szakszervezetek kialakulásáról alkotott elméletek

Több szerző egybehangzó állításán alapulva állíthatjuk, hogy mind a mai napig a japán munkaügyi kapcsolatok egyik meghatározó sajátosságának tekintett vállalati szintű szakszervezeti modell nem a Japán Kormány, vagy a Szövetségesek vagy a munkáltatók direkt nyomására, illetve hatására, hanem spontán módon, de nem minden előzmény nélkül alakult ki. Az alábbiakban ezeket az eredetet kutató elméleteket vesszük sorra és mutatjuk be röviden.

a) A munkahelyi szakszervezetek kialakulásának egyik fontos oka a japán nagyvállalatoknál általános jelleggel érvényesülő ún. *élethosszig tartó munkavégzés modelljében* keresendő. Az élethosszig tartó alkalmazás azt jelenti, hogy egy személy (munkavállaló) közvetlenül iskolai tanulmányainak befejezésétől kezdve a kötelező nyugdíjkorhatár eléréséig egyugyanazon munkáltatónál áll alkalmazásban.¹⁴

b) Eredete a japán munkahelyi *szenioritás rendszerében*¹⁵ keresendő. A szenioritás rendszere azt jelenti, hogy a munkavállaló munkavégzését alapvetően érintő minden tényező – úgy mint, előmenetel, bérezés stb. – az életkorral és a munkahelyen eltöltött évek számával hozható összefüggésbe. A szenioritás rendszerében a munkahelyi előmenetelt az alábbi tényezők határozzák meg: a) mindenekelőtt az azonos munkáltatónál eltöltött munkaviszonyban töltött évek száma, illetve kiegészítő jelleggel b) a munka intenzitása; c) a cég prosperitásához való hozzájárulás és a d) szakképzettség szintje. Ennek következményeként egy nagyon zárt előmeneteli rendszer alakul ki, amelyen belül és annak érdekében, hogy magasabb beosztásba, ezzel együtt magasabb jövedelmi kategóriába kerüljenek a munkavállalók – önkéntesen – egy életen át ugyanannál a cégnél állnak alkalmazásban. Elméletileg lehetőségük van arra, hogy szabadon munkahelyet változtassanak, de tudják, hogy ezzel a cselekedetükkel hátrányos helyzetbe kerülnek a munkaerőpiacon. Ehhez a jelenséghez társul még egy komoly – igaz, mára már csökkenő jelentőséggel bíró – munkaerőpiac szereplői között elterjedt "dogma" – amely a munkavállalók gazdasági és lojalitásbeli értéktényezőin alapul –, miszerint az a középkorú vagy idősebb személy, aki munkahelyet vált komoly nehézségekkel számolhat a későbbiekben, mert újabb – japán – munkáltató nem, vagy csak nagyon nehezen fogja alkalmazni¹⁶ és ha alkalmazza is, akkor a szenioritás rendszerében – mintegy a munka-

¹⁴ T. Utada véleménye szerint az élethosszig tartó alkalmazás és a szenioritáson alapuló rendszer nem teljesen új keletű, hiszen az I. világháborút követő évek gazdasági – elsősorban nehéz- és vegyipar – fellendülésekor ismerték fel a munkáltatók, hogy hosszú távon szükség van a képzett munkaerőre és a kooperatív típusú munkaügyi kapcsolatokra. Abban az időben a munkahelyi szakszervezeteket ún. „vertikális szakszervezeteknek”, nevezték, melyeket a hadiüzemekben és néhány nagyvállalatnál hoztak létre. Ezek azonban csak formailag hasonlítottak a mai vállalati szakszervezetekre, ugyanis a munkáltatóknak szinte korlátlan joga volt a munkafeltételek meghatározására és a munkahelyi szervezeti változások kivitelezésére, a bérek meghatározására. Ugyancsak számottevő különbség létezett az egyes munkavállalói csoportok – szellemi és fizikai – munkafeltételei és bérezése között.

¹⁵ Ez a sajátosság véleményünk szerint szerves összefüggésben van az élethosszig tartó munkavégzéssel (life time employment) – azzal együtt jelentkező, arra szervesen ráépülő eleme –, következésképpen ezt a pontot nem érezzük teljesen autonóm érvelési alapnak.

¹⁶ Ennek a jelenségnek a gyökere szintén visszavezethető a japán csoportos munkavégzésre, a család-szellemű munkahelyi légkörre. E szerint az a jó munkavállaló, aki nem lóg ki a sorból és aki mindent megtesz a munkahelyéért. Ellenben gyanús az a munkavállaló, aki elhagyja az első vagy második (nézőpont kérdése) "családját" jelentő munkahelyét, ugyanis valószínűsíthető, hogy benne van a hiba, amiért nem tudott beilleszkedni. Következésképpen az új munkáltató ahová elmegy dolgozni és maguk a leendő munkatársai is nagyon bizalmatlanul fogadják. Ezzel a munkavállaló saját maga is tisztában van és általában csak nagyon súlyos ok miatt dönt a munkahelyváltás mellett. Továbbá, általánosan elterjedt felfogás – főleg korábban, de még manapság is találkozhatunk vele –, hogy a munkahelyváltás egyfajta "életpálya kudarc"-ot is jelent,

helyváltást quasi büntetendő – a többi hasonló korú munkavállalóval szemben kedvezőtlenebb beosztásbeli- és bérbesorolásba kerül az új munkahelyén, mint a régiben. A szenioritás rendszerének merevségét fokozza az ún. keiretsu (a vállalati konglomerátumok és ezek belső kapcsolatrendszerének japán elnevezése) rendszerből eredő szigorú alá-fölérendeltségi viszony, ami a humán erőforrással való gazdálkodásra is kiterjed. (Ennek részleteit egy másik tanulmányban tárgyaljuk részletesen.) A fentiekre tekintettel, szinte napjainkig általánosan elfogadott nézet a japán állandó munkaviszonyban álló munkavállalók között, hogy nyomós indok nélkül nem változtatnak munkahelyet. Napjainkban azonban már tapasztalható némi elmozdulás ettől a gyakorlattól. Ez két területen jelentkezik. Egyrészt a nagyon speciális szaktudással (magas munkaerőpiaci impaktfaktor) rendelkező szakemberek, másrészt, a külföldön tanult, más szellemben nevelődött munkavállalók esetén.

Nem csodálkozhatunk tehát, hogy ebben a merev foglalkoztatási rendben a szakszervezeti szerveződés modellje is elsősorban a munkahelyi szinten épült ki.¹⁷

c) Egy újabb felfogás szerint, a munkahelyi szintű szakszervezetek gyökerei arra a sajátosságra vezethetők vissza, hogy Japánban az iparosodás kezdetén nem alakultak ki az azonos szakmához vagy ágazathoz tartozók közötti érdekvédelmi szerveződések. Más szóval – eltérően az európai sajátosságoktól – *a munkahelyek kapuin kívüli – ágazati vagy területi – érdekvédelmi szerveződés jelentéktelen mértékű volt.* A teljesség kedvéért azonban meg kell jegyeznünk, hogy munkahelyi szintű szakszervezetek már a háború előtt is léteztek Japánban, de abban az időben még csak néhány nagyvállalatnál voltak megtalálhatók, tehát egyáltalán nem voltak általánosnak tekinthetők. „Vertikális szakszervezeteknek” nevezték őket. Ilyen előzmények után némileg világosabban érthető, hogy a II. világháborút követő nehéz gazdasági és társadalmi viszonyok között a munkavállalók tanácsatlanságára – a szakszervezetek szervezési szintjére vonatkozóan – a legkézenfekvőbb megoldásnak a hagyományok folytatása, vagyis a vállalati szintű szervezés kínálkozott.¹⁸ A háborút követően is a szakszervezetek általában a nagyvállalatoknál alakultak ki.¹⁹

ugyanis a szóban forgó munkavállaló nem tudott megfelelni a munkahelyi "családja" elvárásainak. Ezen túlmenően – a Japánban szinte napjainkig tipikusnak tekintendő egykeresős családmodell miatt – egészen ciális veszélybe sodorhatja a tényleges "hús-vér" családjának a megélhetését is azáltal, hogy munkahelyet vált. Ez pedig egy kettős kudarcélmény, amit nagyon nehéz feldolgozni egy tradicionális szellemben nevelkedett japán férfinak.

¹⁷ Tokuchi Utada: Labour Unions and Labour-Management Relations, The Japan Institute of Labour, 1993. 15–16. p.

¹⁸ Ezt az elméletet támasztja alá az a tény is, hogy a háborút követően nem létezett semmilyen szervezet, amely a munkavállalók érdekeit felvállalta és problémáik megoldásában segített volna. A legfontosabb nehézség a munkahelyteremtés, illetve munkavállalás körül volt. A háborút követően nagyon magas volt a munkanélküliség száma. A munkahelyeken a munkavállalóknak saját maguknak kellett megállapodniuk a munkavégzés feltételeiről. Ezért a megállapodások eredményességének előmozdítására munkahelyi szinten hoztak létre érdekvédelmi szervezeteket. Ebben az időszakban a legádázabb viták az elbocsátások körül alakultak ki. Egy további fontos kérdés volt a munkavégzés feltételeinek védelme, ezen belül is elsősorban a munkabérek védelme. A háborút követő évek rekordgyorsaságú inflációs periódusában ennek óriási jelentősége volt. Mint korábban említettük, az élethosszig tartó alkalmazás rendszerében a munkavégzés feltételeit az egyes munkáltatókon belül - a szakszervezet és a menedzsment által folytatott tárgyalások alapján - alakították ki. E körülmények között a munkahelyi szintű szakszervezeti szerveződés tudott leghatékonyabban foglalkozni a munkavégzésre vonatkozó kérdésekkel. Továbbá, a háborút követő évek gazdasági kilátástalansága közepette a munkavállalók ezeket a munkahelyi szerveződések felhasználni megélhetésük garantálására. Ezeken keresztül tudtak nyomást gyakorolni a munkáltatókra a jobb munkafeltételek, a munkavégzési biztonság és a megélhetés garantálása érdekében. Ennek erkölcsi alapját a munkáltatók háborúban tanúsított aktív magatartása jelentette, ugyanis a legtöbb japán munkáltató intenzíven támogatta a háborús célkitűzéseket. Ezért a munkavállalók úgy érezték, hogy a háborús vereséggel járó következményekért joggal

d) Egy újabb felfogás szerint, az ok a japán *munkavállalók rotációs munkakör-beosztási rendszerében* rejlik.²⁰ Japánban – elsősorban a nagyvállalatoknál – ugyanis a munkavállalót nem egy meghatározott munkakör (feladat) ellátására alkalmazzák, hanem általános jelleggel, mint a cég egy funkcionális humán-egységét, flexibilis munkakör-beosztásban foglalkoztatják. Közismert példa, hogy egy japán munkavállaló nem azt mondja egy hivatalos, szakmai bemutatkozásnál, hogy X.Y. esztorgályos vagyok, hanem azt fogja mondani, hogy a Nissan-nak, vagy a Matsushita-nak dolgozik (Nissan-jin vagy Matsushita-jin). Következésképpen meghatározott rendszerességgel más és más munkakört kell ellátnia. Ezt nevezik az ún. job-rotation rendszernek. Természetesen ezt a rendszert egy alapos munkahelyen belüli szakképzés²¹ (on-the-job-training) egészíti ki. Természetesen ez a munkaköri flexibilitás nem, vagy sokkal kevésbé vonatkozik a nagyon specifikus szaktudással rendelkező munkavállalókra.

Ebből a flexibilitásból a szakszervezeti szerveződés vonatkozásában az következik, hogy a klasszikus értelemben vett szakmai vagy ágazati szakszervezetek létrehozása – a munkavállaló állandó és kötelező jellegű munkakör-váltásai miatt – szinte lehetetlen vállalkozás.²²

e) Egy további elgondolás szerint, a *Sangyo-hokokukai* (*Patriotic Industrial Associations for Service to the State*) jogintézménye volt a vállalati szakszervezetek kialakulása mögött álló indukáló tényező. Ezeket a hadi termelést elősegítő szervezeteket a II. világháború ideje alatt hozták létre – amikor a termelő üzemek katonai igazgatás alá kerültek –, minden egyes munkáltatónál. A háborút követően ugyan feloszlatták őket, de nem vitatható, hogy a bennük kialakult személyes kapcsolatok segítették a munkahelyi szintű szakszervezeti modell kialakulását.

f) Egy másik elmélet szerint a *Szövetségesek demokratizálási programjának* és politikájának eredményeként jöttek létre, illetve erősödtek meg a vállalati szintű szakszervezetek. Ezen elmélet szerint a II. világháborút követően a szakszervezeti mozgalom erőteljes fejlődése alapvetően *politikai és gazdasági* okokra vezethető vissza.

Politikai kiváltó tényező volt, hogy a megszálló csapatok a korábbi – gazdasági szférában és a munkahelyeken belül egyaránt érvényesülő – militáns és szigorúan centralizált, parancsuralmi rendszert igyekeztek felváltani a munkahelyi demokrácia intézményeivel. Ennek egyik fontos eleme volt a szakszervezeti mozgalom elterjesztése és megerősítése. Ugyancsak a szakszervezetek gyors elterjedését és megerősödését elősegítő politikai háttértényező volt, hogy abban az időben a szocialista, sőt kommunista ideológia általánosan elterjedt a munkásság soraiban. Ez az ambivalens jelenség nem volt sokáig tartható, ugyanis az egyre baloldaliabb nézeteket valló szakszervezeti vezetők ellen a Szövetségesek igen határozott módon felléptek (ld. az ún. vörös tisztogatásokat), ami a szakszervezeti mozgalom kezdeti lendületét alaposan lelassította.

vádolhatják és tehetik felelőssé a munkáltatóikat. A szakszervezetek e törekvéseiknek sztrájkok szervezésén keresztül adtak kifejezést.

¹⁹ Mikio Sumiya: *The Japanese Industrial Relations Reconsidered*, The Japan Institute of Labor, 1990. 53–56. p.

²⁰ Ez a sajátosság véleményünk szerint szerves összefüggésben van az élethosszig tartó munkavégzéssel – annak egy következménye –, következésképpen ezt a pontot nem érezzük teljesen autonóm érvelési alapnak.

²¹ A munkaerő-felvételt követően egy belső képzés következik, amely alapvetően két részből tevődik össze. Egyrészt egy általános orientáció (ezt adaptációs tréningnek nevezik) a cég tevékenységéről stb., illetve egy ún. on-the-job képzés, vagyis a pályakezdőt a leendő beosztásával járó feladatok elsajátítására képezik ki.

²² T. Utada (1993) i. m. 15–16. p.

Gazdasági okok között pedig a nagyarányú élelmiszer- és áruhiány, valamint az óriási mértékű infláció említhető.²³ A fenti tényezők együttes konstellációja eredményeként a negyvenes évek második felében számos súlyos munkahelyi vitára és megmozdulásra került sor.²⁴ E körülmények között a leggyorsabb és legegyszerűbb módszer a szakszervezeti tevékenység és befolyás kiterjesztésére a munkahelyi szintű szervezés volt.²⁵

g) *A munkaerőpiac és szakszervezeti mozgalom belső fejlődési trendjéből eredő felfogás.* A századforduló idején Japánban a kis- és közepes nagyságú üzemek domináltak és az akkor már csíráiban létező szakszervezetek szakmai alapon szerveződtek. A munkaerő-vándorlás általános volta miatt a szakszervezeti szerveződést abban az időben „vertikális” alapon történt. A vertikális szakszervezetek sokkal harciasabbak voltak, mint a későbbi nagyvállalati struktúrában szervezett ún. „horizontális” szakszervezetek.²⁶ Ez a trend közvetlenül a II. világháborút követően is folytatódott. A szakszervezeti mozgalom fő szervezési iránya az ágazati szinten szervezett szakszervezetek voltak. Ezen ágazati szakszervezetek azután a hatáskörükbe tartozó munkáltatóknál létrehozták a helyi szakszervezeti egységeket. Kezdetben a szakszervezeti mozgalom erősen osztályorientált és militáns beállítottságú volt. A 40–50-es években számos összetűzésre került sor a munkások és a munkáltatók között. Az ötvenes évek elejétől megfigyelhető az a folyamat, hogy a szakszervezeteken belül érdeellentétek alakultak ki és az ágazati szakszervezet politikájával és filozófiájával egyet nem értő szakszervezeti tagok kiváltak és létrehozták a vállalati szintű szakszervezeteiket, amelyek a későbbiek folyamán a japán munkaügyi kapcsolatok meghatározó egységévé váltak.²⁷ Az újonnan megalakult munkahelyi szintű szakszervezetek többsége jelentős sikereket ért el,²⁸ annak érdekében, hogy a militáns szellemű – erősen baloldali – ágazati szintű szakszervezeteket minél hamarabb szüntessék meg. Ebben a megszüntetési és vállalati szakszervezetek létrehozására irányuló folyamatban néhány karizmatikus, baloldali szakszervezeti vezetőnek azonban sikerült létrehoznia – a saját befolyásolása alatt álló – baloldali értékeket képviselő vállalati szintű szakszervezeteket is.²⁹

²³ A munkahelyi szintű szakszervezeti modell kialakulásának egyik magyarázata éppen a háborút követő inséges időkre volt visszavezethető. Ezekben az években az alapvető megélhetéshez szükséges javakban is hiányt szenvedett az ország. Ezért arra törekedtek, hogy a forrásokat és a termelést minél közelebbről kontrolálják. Ennek a leghatékonyabb formája a munkahelyi szintű szakszervezetek tünnek, amelyek közvetlenül tudták ellenőrizni a termelési folyamatot (production control - seisan kanri). Az alapvető elmélet az volt, hogy az összes megtermelt javat és az ebből származó profitbevételt a munkások között fel kell osztani. (*Okochi*, i. m. 31.) Ez egy meglehetősen szocialista vagy még inkább kommunista felfogás volt, ami természetesen ellenkezett a Szövetségesek eredeti elképzeléseivel.

²⁴ Megjegyezzük, hogy ezek közül néhány a jelentőségét és célkitűzését tekintve jóval meghaladta a munkahelyi szintet. Sokkal általánosabb kérdéseket feszegetett, sőt néhány megmozdulás egyenesen a fennálló államrendet kívánta megváltoztatni.

²⁵ T. *Utada* (1993) i. m. 15–16. p.

²⁶ A háborút követően a kis- és középüzemek szakszervezeteinek fejlődése nagymértékben lemaradt a nagyvállalati modelltől. Ez alapvetően a kis- és középüzemek termelési fluktuációjából és termelési bizonytalanságokból adódott. Ezeknél az üzemeknél a munkaerő-vándorlás nagy és a senioritáson alapuló bér- és előmeneteli rendszer sem érvényesül maradéktalanul.

²⁷ A kivált – vállalati szintű – szakszervezetek az 50-es évek közepétől ún. kooperatív jellegű politikát (ld. később részletesen.) dolgoztak ki, ami azt jelentette, hogy megpróbálták együttműködni a munkáltatóval és előmozdítani annak a magasabb termelékenységre irányuló törekvéseit (ld. catch-up politika).

²⁸ Megjegyezzük, hogy a 70-es években nagyon divatos álláspont volt, hogy a japán típusú munkaügyi kapcsolatok és ezen belül is a vállalati szakszervezeti modell az egyik fő segítője volt az ugrásszerű japán gazdasági fejlődésnek.

²⁹ Hiroshi Oda (ed.): *Japanese Commercial Law in an Era of Internationalization*: Kazuo Sugeno: *The Structure if Industrial Relations in Japan*, Graham&Trotman/ Martinus Nijhoff, 1994. 286–287. p.

h) Egy újabb az ún. Okochi-féle szezonális, migráns munkaerő vagy "dekasegi-gata" elmélet. Ez sokáig meghatározó erővel bírt a vállalati szakszervezetek kialakulását illetően. Okochi szerint a szegénység mellett figyelmet érdemel a szezonális vándormunkások (migratory wage labor – dekasegi-gata chinrodo) mozgalma, amely elsősorban a mezőgazdaságban dolgozók – az esetek túlnyomó többségében – körében jelentkezett. Ők voltak, akik a téli hónapokban, amikor nem volt munka a mezőgazdaságban elszegődtek a gyárakba pénzt keresni. Okochi véleménye szerint ez a szezonális (ingázó) típusú vándormunkaerő egyik fontos ösztönzője volt a munkahelyi szintű szakszervezetek kialakulásának. Okochi ezt az alábbiakkal magyarázta: Angliában a klasszikus kapitalizmus – munkajogi szempontból – úgy alakult ki, hogy a vidéki mezőgazdaságban dolgozókat megfosztották a munkalehetőségeiktől. Ezek a személyükben szabad munkavégzők családjukkal együtt a közeli városokba áramlottak, ahol többségüket az újonnan beinduló gyárak, ipari termelőüzemek alkalmazták. Ezzel szemben Japánban az iparosodás megindulását követően is a család rendszerint a faluban maradt és csak a férfiak, vagy a gyerekek mentek a városokba munkát vállalni. Rendszerint az egyedülálló férfiak, a család második, harmadik gyereke – ugyanis az első örökölte a birtokot –, vagy az egyedülálló lányok mentek a városokba és meghatározott időszakonként visszatértek a családjukhoz. Ez belső munkaerőmozgás jelentette sokáig a japán kapitalista termelés munkaerőforrását. Ez a folyamat a Meiji időszak kezdetétől (1867) egészen az 1950-es évek elejéig, illetve még tovább is³⁰ megfigyelhető volt. Ez a típusú (ún. dekasegi) munkaerő fél lábbal az iparban, fél lábbal a mezőgazdaságban élt. Állandó mozgásban volt a mezőgazdasági és az ipari termelés között. Ebből következően a munkaerő nem kommulálódott és telepedett le véglegesen a városokban – mint például Európában – és nem alakult ki az ún. horizontális munkaerőpiac sem. Ehelyett a szükséges munkaerőt cégenként – a szükségletek függvényében – szerezték be. Ennek eredményeként a munkaerő elkülönülten és eltérő időszakokban, az egyes cégek munkaerőfelvételéért felelős személyeken (ügynökök) keresztül áramlott az iparba. Ugyancsak ezen individuális szerződötési rendszernek volt a következménye, hogy a munkavégzés feltételei – munkabér, munkaidő stb. – cégenként és a legtöbb esetben az egyes munkavállalónként is eltérően alakultak. A munkaerőnek ez a vállalatunkénti „vertikális diszaggregációja” meghatározta a munkavállalók tudatát és a munkaügyi kapcsolatok struktúráját is. Ezek a félig mezőgazdasági, félig ipari munkavállalók nem is gondoltak arra, hogy érdekeik védelmében szakszervezetet hozzanak létre. Teljesen paternalisztikus függőségben éltek a munkahelyeiken és az otthoni, vidéki feltétlen tiszteletet és elfogadást tanúsították munkáltatóikkal szemben is. Ennek megfelelően a munkaügyi kapcsolatok is vertikális szervezetben – munkahelyi szintű szakszervezetek – manifesztálódtak. Okochi véleménye szerint e munkavállalók nem voltak képesek horizontális struktúra kialakítására, amely kapcsolatot jelenthetett volna az egyes cégek között. Véleménye szerint ebben rejlett a munkahelyi szakszervezetek valamint a „dekasegi-típusú” (vándorló) munkaerőforrás közötti belső kohézió. Szerinte a háborút követő évek munkahelyi szakszervezeti modelljének kialakulásához alapvetően hozzájárult az ún. dekasegi-típusú munkaerő. (Okochi 1955:99) Megjegyezzük, hogy Okochi saját álláspontja a dekasegi-típusú munkaerő meghatározó jellegére vonatkozó álláspontja a 60-as évek elején megváltozott. Egy 1963-ban írt munkájában a hangsúlyt az üzemi tanácsok (kojo iinkai) vertikális struktúrájára helyezte és ezt tekintette a japán stílusú munkaügyi kapcsolatok előfutárának. Mindemellett azonban továbbra is kitért

³⁰ A kérdést részletesen ismerteti Jean Lo, i. m. 32–41. p.

azon véleménye³¹ mellett, hogy a II. Világháború előtt nem léteztek munkahelyi szintű szakszervezetek.³²

A II. világháborút követően a japán vállalati típusú szakszervezetek kialakulására és a munkaügyi kapcsolatok működésére vonatkozó elméletek vázlatos áttekintését az alábbi 1. sz. táblázat tartalmazza. Terjedelmi okok miatt a táblázatbeli elméleti kérdések közül csak néhány – a japán szakszervezetek működésének és rendszerének megértése szempontjából – kiemelkedő fontosságúval foglalkozunk részletesen.

³¹ *Okochi* véleménye szerint a századfordulót (XIX–XX. század) követő években a munkásmozgalom erőteljes rendőri felügyelet alatt állt, ami még munkahelyi szintű szakszervezetek kialakulását sem tette lehetővé. Ennek a háttérben az ún. békemegővési törvények (Peace Preservation Laws, 1900–1925) álltak. E törvényhozás a szocialista forradalom kialakulását igyekezett megakadályozni, oly módon is, hogy a munkások mindennemű megmozdulását, szervezkedését szigorú rendőri felügyelet (ezt nevezték: tokko keisatsunak) alá helyezték. E szerint mindennemű olyan tevékenység, ami a társadalmi rend szövetének megbontására irányult súlyos bűncselekménynek minősült, amelyért akár halálbüntetést is ki lehetett szabni. *Okochi* kétségbevonja, hogy a nagyvállalatok szakszervezeti vezetői – elsősorban a rendőri kontroll csendesebb időszakában – ne találhattak volna valamilyen megoldást – valaminemű támadást – a munkavállalók érdekeinek előmozdítására.

³² *H. Kawanishi* (1992), i. m. 22–23. p.

A japán szakszervezetekre vonatkozó elméletek változásai a II. világháborút követően

Főbb gondolati pontok	Az időszak és a releváns elmélet megjelölése				
	Okochi elmélet (50-es évek)	Az 1960-as évek elmélete a munkahelyi szakszervezetekről	Az 1970-es évek elmélete a belső munka-erőpiac-elmélet	Az 1980-as évek	Kawanishi nézete
1. A japán szakszervezetek strukturális sajátossága	Minden dolgozó egy szakszervezethez tartozik (zen-in ikkatsu ka-nyugata)	Minden dolgozó egy szakszervezethez tartozik (zen-in ikkatsu ka-nyugata)	Az adott munkáltató összes dolgozója bele tartozik	Az adott munkáltató összes dolgozója bele tartozik	a) a munkavállalók egy része tartozik ugyanahhoz a szakszervezethez; b) másik része a munkáltatónál másik (kisebbségi) szakszervezethez tartozik
2. Milyen faktorok eredményezik a japán szakszervezetek speciális szervezési rendjét?	Munkaerővándorlási mozgalom elmélete (migrant worker-dekasegi chinrodo ron)	a) munkás-mozgalmi elmélet (labour movement theory-undo ron) aa) Otomo Fukuo ab) Takahashi Ko b) szenioritás-elmélet (nenkosei ron) ba) Fujita Wakao bb) Tsuda Masumi bc) Shira Taishiro	A belső munkaerőpiac elmélet (internal labour market theory)	A belső munkaerőpiac elmélet (internal labour market theory)	a) a japán kultúra fontossága; b) mozgalmi elmélet (movement theory)
3. A háborút követő időszak a) elméleti téren b) értékelés c) katalizátorok d) tudósok	a) feudális csökevények b) negatív c) GHQ d) Okochi Kazuo, Sumiya Mikio	a) tényleges termelés b) pozitív/negatív c) Abegglen d) Matsushima Shizuo, Hazama Hiroshi	a) a gyors gazdasági növekedés elmélete; b) pozitív; c) OECD; d) Taira Koji, Koike Kazuo, Shirai Taishiro, Koshiro Kazutoshi,	a) Az USA-beli és az Európai modellek; b) nagyon pozitív; c) Vogel; d) Taira Koji, Koike Kazuo, Shirai Taishiro, Koshiro Kazutoshi,	a) strukturális ellentmondások elmélete; b) pozitív/negatív; c) - d) Kawanishi
4. A II. világháborút követő japán szakszervezeti mozgalom eredete	A háborút követő elméletek (postwar theory) (sengo ron)	A háborút követő elméletek (postwar theory) (sengo ron)	A háborút követő elméletek (postwar theory) (sengo ron)	A háborút követő elméletek (postwar theory) (sengo ron)	A háborút megelőző elméletek (prewar theory)

2.1. Az 50-es évek: Az Okochi-féle elmélet a munkahelyi szakszervezeti szerveződésekről

A II. világháborút követő első átfogó tanulmány a japán szakszervezetek kialakulásáról 1950-ben látott napvilágot a Tokió Egyetem Társadalomtudományi Intézetének gondozásában. A tanulmány megjelenését követően – annak adataira támaszkodva – jelent meg Okochi professzor elméleti munkája. E tanulmány az alábbi elméleti tételeket fogalmazta meg a japán munkaügyi-kapcsolatokról és ezen belül is a szakszervezetekről: a) egy munkáltatón belül egy és csakis egy szakszervezet működik; és b) az adott munkáltató minden egyes dolgozója ennek a szakszervezetnek a tagja. Egy adott munkáltatónál függetlenül azok munkavégzési statusára – fizikai (blue collar) vagy szellemi (white collar) munkavállaló – minden egyes dolgozó egyugyanazon szakszervezetnek a tagja. Más szóval a vállalati szakszervezet különböző szakmákat, munkaköröket ellátó munkavállalókat egyaránt magában foglalja. Külön hangsúlyozva kiemelte, hogy a munkahelyi szakszervezet azt jelenti, hogy minden munkavállaló egyugyanazon szakszervezetnek tagja és nem azt, hogy a dolgozók egy része – természetesen a munkahelyen belül – az egyik, míg másik része egy másik szakszervezethez tartozik. Ez a nézet alapvetően megszilárdította a merev, ún. *általános tagság szabályát*, amely sokáig szinte áthághatatlan törvénné vált.³³

Okochi a II. világháborút követő években a munkahelyi szakszervezetek szerepét az alábbiakban foglalta össze: a) a háború előtt létező, de a háborút is túlélő – születésen és foglalkozási hovatartozáson alapuló – status-rendszer lerombolása (mibunteki chitsujo); b) a vállalatvezetés demokratizálása (keiei minshuka); c) a szakszervezet erejének fokozása – a munkavállalók képviselőjének valamilyen vezetői pozícióba történő kooptálásán keresztül és az érdekvédelem szempontjából fontos információk megszerzése – a menedzsmenttel szemben, a munkavállalók érdekeinek védelme érdekében. Erre elsősorban a háborút követő inséges idők és a magas infláció miatt volt szükség.

Okochi véleménye szerint a munkahelyi szakszervezetek legnagyobb hiányossága az ún. „szakszervezeti egoizmus” (kigyo egoizumu) kialakulásának elősegítése volt. A szakszervezeti egoizmus azt jelenti, hogy a munkahelyi szakszervezet csak az állandó munkaviszonyban – élethosszig tartó munkavégzésben³⁴ álló – és csakis az adott cégnél alkalmazott munkavállalók érdekeit védte. Az azonos ágazatban, de más munkahelyen dolgozó, illetve egy adott vállalatban belül, nem főállású munkavállalók, akik nem lehetnek szakszervezeti tagok érdekvédelem nélkül maradtak. Ez a sajátságos helyzet jól nyomon követhető a nem szakszervezeti tagok alapvető célkitűzéseiben, mint például a bérek folyamatos emelése és az elbocsátások lehetetlenné tétele stb.³⁵

Okochi álláspontját a munkahelyi szakszervezetekről az alábbiakban foglalhatjuk össze: a) minden munkáltatónál egy szakszervezet jön létre (egy munkahely – egy szakszervezet elve); b) kialakulásában az ún. dekasegi-típusú munkavállalók (idénymunkások) fontos szerepet játszottak; c) e szakszervezeti típusnak számos funkcionális és strukturális hiányossága volt.³⁶

³³ H. Kawanishi (1992), i. m. 22. p.

³⁴ Az élethosszig tartó alkalmazás (long-term employment) – a nagyvállalatoknál – a Showa időszak-tól (1925–1989) kezdődően terjedt el (Okochi 1961:13).

³⁵ H. Kawanishi (1992), i. m. 25. p.

³⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. 26. p.

2.2. Az 1960-as évek: váltás az elméletben és a munkahelyi szakszervezeti elmélet végleges megszilárdulása

Az ún. Okochi-féle elmélet – annak is elsősorban a dekaségi-típusú munkavégzőkre vonatkozó része – a munkahelyi szakszervezetek kialakulását illetően erős kritikai támadás alá került a 60-as években.

Egyik fő kritikusa Fujita Wakao volt, aki kétségbe vonta Okochinak azt az állítást, miszerint a háborút megelőzően munkaerőfelesleg lett volna, illetve azt is, hogy a munkáltató szabadon állapíthatta meg a munkavállalók munkafeltételeit. Wakao a hangsúlyt a menedzsment személyügyi politikájára helyezte és rámutatott, hogy a vállalatvezetés a senioritáson alapuló rendszer³⁷ fenntartása érdekében igyekezett minél kötetlenebb kontrollálni a munkavállalókat (Fujita 1961:4–34). Nem bizonyította azonban empirikusan, hogy a senioritáson alapuló humán erőforrás-gazdálkodás és a munkahelyi szinten szervezett szakszervezetek között direkt összefüggés lenne.

Más megközelítésből, Hazama (1964) kihangsúlyozta, hogy a menedzsment ethosza és a munkavégzők morálja szorosan összefonódott. Vítatta, hogy a vállalatvezetők ethosza paternalista ideológiában (keiei kazokushugi) öltött volna testet. Ugyancsak vitatta azt is, hogy a fenti elméleten alapuló paternalisztikus humánpolitika és gyakorlat elfogadásra talált volna a japán munkások között. Kihangsúlyozta, hogy ez a paternalisztikus felfogás elősegítette ugyan a munkavállalók moráljának emelkedését, de nem tekintette ezt a jelenséget a munkahelyi típusú szakszervezetek létrejöttének kizárólagos és meghatározó motiválójaként.³⁸

Komatsu (1971) kutatása alapvetően aláaknázza Okochi elméletének azon részét, miszerint a munkahelyi szakszervezetek csak a II. világháborút követően jöttek létre. Komatsu véleménye szerint, igazolható, hogy a japán szakszervezetek horizontális tagozódása már az I. világháborút követően létrejött.³⁹ Ennek bizonyítására felsorolja a horizontálisan kialakult szakszervezeti modelleket: a) *független vállalati szakszervezet* (independent enterprise union-jishuteki kigyobetsu kumiai); b) *vállalati szakszervezet* (company unions-kaisha kumiai); c) *vállalati tanács* (company worker's council-kaishateki koje iinkai); d) *független üzemi bizottságok* (independent factory committees-jishuteki koje iinkai) és a e.) *horizontálisan szervezett szakszervezetek üzemi szervezetei* (enterprise branches of the horizontally organized unions-odantekikumiai no kigyonai shibu). Ugyancsak kihangsúlyozta, hogy egyugyanazon ágazaton és munkahelyen belül gyakran egyidejűleg létezett ágazati és munkahelyi szakszervezet. Ami természetesen alapvető feszültségeket eredményezett a gyakorlatban.⁴⁰

Igaz ugyan, hogy az említett szerzők Okochi elméletét – a munkahelyi szakszervezetek kialakulásáról – erősen támadták, de az is igaz, hogy helyette más, koherens elmélettel nem álltak elő.

³⁷ A senioritáson alapuló munkaszervezeti rendszert a Meiji periódus végén a nagyvállalati szektorban vezették be.

³⁸ H. Kawanishi (1992), i. m. 27. p.

³⁹ Komatsu véleménye szerint a két világháború közötti szakszervezeti mozgalom ideológiája alapvetően a marxista volt, de néha anarchista jellegű gondolatok is megjelentek.

⁴⁰ H. Kawanishi (1992), i. m. 28. p.

2.3. Az 1970–80-as évek: a munkahelyi szakszervezetek megerősödése és a belső munkaerőpiacok (*internal labour markets*) elmélete

Ebben az időszakban a munkahelyi szakszervezetek új elmélete, az ún. "belső munkaerőpiac elmélet" alakult ki. E nézet főbb képviselői, Shirai (1980); Koshiro (1978). Előzményként megjegyezzük, hogy Okochi korábban említett munkájának megjelenését követően a legtöbb japán kutató elfogadta azt a tételt, hogy a munkaerőpiac struktúrája alapvetően és direkt módon befolyásolja a szakszervezeti mozgalom alakulását. Okochi esetében az alapvető kapcsolat az ún. dekasegi-típusú vándormunkaerő, illetve a premodern (hokenteki) munkahelyfüggő munkaerő, valamint a vállalati szakszervezeti modell létrejötte között volt. Vele ellentétes nézetként az ún. belső munkaerőpiac elmélet azt hangsúlyozta, hogy a) a kapitalizmus nagyarányú fejlődése olyan strukturális változásokkal jár együtt, amelyek megakadályozzák, illetve méginkább gazdaságilag célszerűtlenné teszik a munkaerő szabad mozgását és b) a munkahelyek munkaerőigényeiket – fokozatosan – saját belső forrásaikból fogják kielégíteni. Ezzel párhuzamosan a szakszervezetek egyre inkább vállalati szintű szervekké fognak alakulni.

A belső munkaerőpiac elméletének támogatói a munkahelyi szakszervezetek előnyben részesítése mellett szálltak síkra. Az elmélet alapvető előnyeként az alábbiakat emelték ki: a) a demarkációs problémák (más szakszervezeti szintekkel) eltörléséből következően az új technológiák bevezetése, belső struktúraváltás stb. nem okoz alapvető feszültséget a vállalati vezetés és a szakszervezetek között; b) a munkavállalók érdekeinek védelmét eredményesen tudta előmozdítani, sőt még fokozni is; c) az olajválságot követő kritikus években is jól funkcionált és a válság hátrányos következményeit – pl. magas infláció, munkanélküliség stb. – sikeresen küszöbölte ki, illetve mérsékelte; d) a munkavállalók döntéshozásba történő beleszólását – a munkavégzés körülményei vonatkozásában – sikeresen megnövelte; e) összehasonlítva az Európai és USA-beli szakszervezetekkel sokkal demokratikusabb mozgalmat tudtak kialakítani és működtetni.

A belső munkaerőpiac elmélete szerint – ebben a vonatkozásban Okochi véleményével egybehangzóan – a munkahelyi szakszervezet magában foglalja a munkahely összes munkavállalóját. Ugyancsak állították, hogy a fejlett kapitalizmus a karrierorientált foglalkoztatás (*career employment*) és a szenioritáson alapuló bérrendszer globális konvergenciáját fogja eredményezni. Ez pedig hozzájárul a munkahelyi szakszervezeti struktúra bevezetéséhez, illetve kiszélesítéséhez (Taira, 1977). Ez utóbbi pont körül azonban ellentmondás alakult ki, ami abban rejlett (Hazama, 1964), hogy a munkahelyi szintű szakszervezeti modell a 60-as években – a nagyarányú gazdasági fellendülés idején – kezd széleskörben elterjedni, míg ezzel szemben a karrierorientált foglalkoztatás és a szenioritáson alapuló bérrendszer már az I. Világháborút követő években – amikor a japán kapitalizmus még meglehetősen fejletlen volt – kialakult. Ugyancsak megemlítendő, hogy a munkahelyi szakszervezetek korai formái már ebben az időben megjelentek. Minden bizonnyal a belső munkaerőpiac elméletének feltétlen támogatói ezekről a tényekről megfeledeztek.⁴¹

H. Kawanishi véleménye szerint a belső munkaerőpiac elméletével foglalkozó munkákban általános problémaként jelentkezik, hogy csak a rendszer előnyeit igyekeznek kidomborítani, míg a jelentkező hiányosságokat igyekeznek figyelmen kívül hagyni.⁴²

⁴¹ H. Kawanishi (1992), 30. p.

⁴² H. Kawanishi (1992), i. m. 31. p.

2.4. A munkahelyi szakszervezetek új elmélete

A következőkben a munkahelyi szakszervezetekről előbb ismertetett munkák alapvető hiányosságait áthidaló elmélettel – ami Kawanishi nevéhez kapcsolható és a diverzifikált szakszervezeti modellre helyezi a hangsúlyt – foglalkozunk. Magunk részéről is Kawanishi elméletét támogatjuk. A kérdés tárgyalásakor azonban nem szabad figyelmen kívül hagyni azt a fontos tényezőt, hogy a japán munkavállalók 70 %-a nem szervezett munkavállaló és a szakszervezeti szervezettségi arány napjainkban is folyamatosan csökken. További probléma, hogy az elméleti munkák nem tesznek említést a munkahelyi szakszervezetek különböző típusairól, illetve nem adnak sem elméleti, sem gyakorlati fogódzókat ezek egymástól való elhatárolásához. Kawanishi véleménye szerint a vállalati szintű szakszervezeteknek legalább három típusa létezik: a) egy adott cégnél az összes munkavállalót magában foglaló szakszervezet (mi ezt *kizárólagos szakszervezetnek* nevezzük)⁴³; b) egy munkáltatón belül több munkahelyi szintű szakszervezet működik (ezt mi *plurális típusú* vállalati szakszervezeti rendszernek nevezzük)⁴⁴; c) az ún. *új típusú*⁴⁵ szakszervezetek.⁴⁶

A szakszervezetek tipizálásánál ugyancsak fontos megjegyezni, hogy a munkavállalók szakszervezeti – strukturális – hovatartozását számtalan tényező befolyásolhatja, mint például az, hogy mely szektorban dolgoznak (verseny-, vagy állami szektor), illetve a versenyszférán belül a munkáltató nagysága szerint is eltérő képet mutathat. Például, a közalkalmazotti szférában dolgozó szakszervezeti tagok kivétel nélkül az ún. *kizárólagos típusú* szakszervezethez tartoznak. Továbbá, a magánszférában – ezen belül is elsősorban a nagyvállalati modellben – az ún. *kizárólagos típusú* szakszervezetek dominanciája figyelhető meg⁴⁷ és a magánszférában a szervezett dolgozók mindössze 20 %-a tartozik a plurális típusú szakszervezeti modellhez.⁴⁸

Módszertani okból – a Kawanishi-féle tipizálást alapul véve – e helyen külön kiemelten csak a plurális és az ún. új típusú szakszervezetekkel foglalkozunk. Ennek az elsődleges oka, hogy a nagyvállalati struktúrában – ami még mindig dominánsnak mondható Japánban – az ún. *kizárólagos munkahelyi szakszervezetek* fordulnak elő a legnagyobb számban, következésképpen munkánk legtöbb megállapítása ezekre a *kizárólagos típusú, nagyvállalati szakszervezetekre* vonatkoznak.

⁴³ Durva becslések szerint a szakszervezeti tagok 60%-a az ún. *kizárólagos típusú* szakszervezetekhez tartozik, vagyis olyan szakszervezethez, amely egy adott munkáltató minden egyes szervezett dolgozóját magában foglalja (diagramm: II típus). A *kizárólagos típusú* szakszervezeti modell egyeduralmáról alkotott nézet helytelenségét támasztja alá Koshiro becslése is, miszerint 3.980.000 munkavállaló (a japán munkavállalók egy negyede) dolgozik a a) nagyvállalati szektorban; vagy a b) központi, illetve helyi közigazgatásban; vagy c) olyan kis- és középvállalkozásnál, ahol a *kizárólagos szakszervezeti modell* uralkodik (Koshiro, i. m. 1982:36.). Ebből a becslésből arra a következtetésre juthatunk, hogy meglehetősen félrevezető az a nézet, amely a japán szakszervezeti mozgalmat egyértelműen és csakis a *kizárólagos típusú vállalati szakszervezetekkel* fémjelzi, illetve azonosítja.

⁴⁴ A szakszervezeti tagok 40 %-a az ún. *plurális szakszervezeti típus*hoz tartozik (diagramm: I. típus).

⁴⁵ Jelen pillanatban nem áll rendelkezésre az ún. új típusú (diagramm: III típus.) szakszervezetek taglétszáma vonatkozó hiteles adat.

⁴⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. 32. p.

⁴⁷ Van olyan nézet is, amely szerint a *kizárólagos szakszervezetek* aránya tovább növekedik a jövőben. Ez H. Kawanishi szerint nem lehetséges, mert a pluralisztikus és az új típusú szakszervezetek aránya fokozatosan növekszik. Ez utóbbi mondható általános trendnek, nem pedig a fent idézett.

⁴⁸ H. Kawanishi (1992), i. m. 32. p.

3. A plurális típusú szakszervezet néhány sajátossága

A szakszervezeti pluralizmus kettős jelentésbeli síkon jelentkezik a japán munkaügyi kapcsolatok rendszerében. Egyrészt egy természetes fejlődési folyamat következményeként jött létre több szakszervezet egy adott munkahelyen belül. Ezt nevezzük mi az *"organikus pluralizmus"* [ld. a) alpont] modelljének. E mellett létezik a szakszervezeti pluralizmusnak egy harciasabb formája, amikor különböző okok miatt – elsősorban szemléletbeli különbségekből eredően – az addig kizárólagosként működő szakszervezetből kiválik egy újabb (ezt nevezik szakszervezeti szakadásnak) vagy valamilyen oknál fogva a munkavállalók létrehoznak egy vagy több különálló (kisebbségi) szakszervezete(ke)t. Ezt nevezzük mi a *"dinamikus pluralizmus"* [ld. b) alpont] modelljének. Ez utóbbi modellben – kialakulásuk első pillanatától kezdve – a többségi és a kisebbségi szakszervezetek között rendszerint állandó vita és munkaharc folyik.

a) *Az organikus pluralizmus sajátosságai.* A magánszektorban a szakszervezetek plurális együttélése nem mondható ritkának. Az állami vállalatoknál a plurális szakszervezeti modell még inkább nyilvánvalóan jelentkezett azok privatizációjáig. Például a Japán Állami Vasutaknak hat, a Postának négy, az állami iskolai tanároknak öt szakszervezete volt. Az állami szektor szinte minden területén megtalálhatjuk az organikus szakszervezeti pluralizmus jegyeit. Abból a tényből kiindulva, hogy a szervezett dolgozók 30 %-a az állami szektorban dolgozik, a plurális szakszervezeti taglétszám az összes szakszervezeti tag megközelítőleg 40 %-ára becsülhető. Ebből az is következik, hogy minden olyan tanulmány vagy elmélet, amely a plurális típusú szakszervezeteket nem veszi számba félrevezető információkat tartalmaz, illetve hibás következtetésekre jut.⁴⁹

b) A *"dinamikus pluralizmus"* és ezen belül is a *kisebbségi szakszervezet (shosuha kumiai) sajátosságait* az alábbiakban foglalhatjuk össze. Kisebbségi szakszervezet az olyan munkahelyeken jön létre, ahol két vagy több szakszervezet létezik egy időben. Az ún. dinamikus pluralizmus sajátossága, hogy a szakszervezetek együttélésében minden esetben megtalálható egy domináns és egy vagy több kisebbségi statusban működő szakszervezet. Ahol a domináns szakszervezetet azért nevezik dominánsnak, mert rendszerint magában foglalja a munkavállalók jelentős többségét (menyiségi dominancia), vagy ha nem is a többségét, de a termelés szempontjából meghatározó munkavállalókat (hatalmi-befolyási dominancia).

A japán munkaügyi kapcsolatokkal foglalkozó irodalmakban az elmúlt időszakban a plurális típusú szakszervezeti modell létezését és jelentőségét erőteljesen elhanyagolták. Kawanishi és más szerzők véleménye szerint a pluralisztikus szakszervezeti modellel rendelkező vállalatok száma nem elhanyagolható (ld. 2. sz. táblázat). A 3. sz. táblázat adatai szerint minden évben számos új szakszervezetet hoznak létre, melyet a korábbi kizárólagos szakszervezetből kilépő tagok hívnak életre.

⁴⁹ H. Kawanishi (1992), i. m. 38. p.

2. sz. táblázat

A két vagy több szakszervezettel rendelkező munkahelyek számaránya (1995)

Ágazat	Összesen	Két vagy több munkahelyi szintű szakszervezet	Egy (kizárólagos) munkahelyi szakszervezet
<i>Bányászat</i>	100,0	10,4	89,6
<i>Építőipar</i>	100,0	10,0	90,0
<i>Könnyűipar</i>	100,0	7,5	92,5
<i>Kereskedelem</i>	100,0	2,8	97,2
<i>Pénzügyi és biztosítási szektor</i>	100,0	21,4	78,6
<i>Közlekedés és szállítás</i>	100,0	30,7	69,3
<i>Elektromos ipar, gáz-, víz szolgáltatás</i>	100,0	15,6	84,4
<i>Szolgáltatóipar</i>	100,0	10,4	89,6
Összesen:	100,0	13,0	87,0

Forrás: Ministry of Labour, General Survey on Industrial Relations, 1995.

3. sz. táblázat

A feloszlott és újjáalakult szakszervezetek száma, a szakadás és a taglétszám feltüntetésével (1951–69 között)

Év	Feloszlatott szakszervezet		Újjáalakult szakszervezet		Feloszlatott szakszervezet		Újjáalakult szakszervezet	
	szakszervezet	taglétszám	szakszervezet	taglétszám	szakszervezet	taglétszám	szakszervezet	taglétszám
1951								
1952								
1953	79							
1954	18	2.433						
1955	16	6.699	152	23.957				
1956	42	4.799	168	17.597				
1957	15	2.104	108	9.552				
1958	26	3.130	189	19.786				
1959	25	3.717	223	20.538				
1960			346	37.255				
1961	37	4.756	304	32.795				
1962	50	5.183	381	35.189				
1963	67	6.134	367	26.529				
1964	89	6.300	459	35.075				
1965		5.393	337	29.744	1.619	196.493	1.438	203.623
1966	74				1.769	229.030	1.700	249.082
1967					1.638	293.443	1.582	279.548
1968					1.144	170.901	1.137	171.260
1969					1.156	273.206	1.197	272.938

Forrás: Ministry of Labour, Rodo Kumiai Kihon Chosa Tokei (Statistics from the basic survey of trade unions), annual report.

Megjegyzések:

- a) a baloldali oszlopokban (1965-ig) található adatok szinte kizárólag a szakszervezeti szakadásból eredő kiválást és újraformálódást tartalmazzák. A jobboldali oszlopok (1965 után) nemcsak a szakadásból, hanem az egyéb okok miatt bekövetkezett szakszervezeti felbomlást és újjáalakulást is tartalmazzák.
- b) H. Kawanishi tanulmányának megjelenéséig ez volt az egyedüli (meglehetősen régi) közzétett adat e kérdéskörrel.⁵⁰

4. Az ún. "új típusú szakszervezet" (*shingata rodo kumiai*)

A következőkben az ún. "új típusú szakszervezet" (*shingata rodo kumiai*) sajátosságaival foglalkozunk röviden. Új típusú szakszervezet (*shingata rodo kumiai*), a korábban nem szervezett – a szakszervezeti egoizmus elve bármilyen ok miatt kizárt – munkavállalók részére létrehozott szakszervezet. Például, részmunkaidőben foglalkoztatottak, szerződéses jogviszonyban állók stb. Negatív megközelítésben azt mondhatjuk, hogy az új típusú szakszervezetnek az élethosszig tartó munkavégzésben álló munkavállalókon kívül mindenki potenciális tagja lehet. Napjainkban az új típusú szakszervezetek jelenléte elsősorban a kis- és középvüzeteknél jelentős.⁵¹ E szakszervezeti típus szervezési elvei alapvetően eltérnek a kizárólagos és a plurális szakszervezetektől. Néhány szakmai alapon, mások a munkavégzési status,⁵² vagy a tagok személyében rejlő karakterek – melyek miatt kizárattak más szakszervezetekből – alapján szerveződnek.⁵³ Megjegyezzük, hogy az új típusú szakszervezetek potenciális taglétszáma – nem élethosszig tartó alkalmazásban állók – egyre inkább növekedik (ld. 4–7. sz. táblázatok).

⁵⁰ H. Kawanishi (1992), i. m. 36. p.

⁵¹ Ennek magyarázata abban a dogma-szerű szakszervezeti álláspontban keresendő, miszerint szakszervezeti tag csak olyan munkavállaló lehet, aki élethosszig tartó alkalmazásban áll. Napjainkban azonban ez a típusú foglalkoztatási modell kezd megroggni, illetve a szakszervezetek szervezetségi aránya is jelentős csökkenést mutat. Következésképpen a szakszervezeteknek felül kell értékelni ezt a dogmát – már több szakembertől és tanácskozáson nyíltan is elhangoztak ilyen vélemények – és megnyitni a szakszervezeti tagság lehetőségét az ún. atipikus vagy nem reguláris munkavállalók számára is. (E kérdésre a későbbiekben még többször is visszatérünk.)

⁵² E körbe tartozik a határozott ideig foglalkoztatott (temporary workers – rinjiko), a részmunkaidőben foglalkoztatottak (pato-taima) és a munkanélküliek szakszervezete.

⁵³ Például a – zárólagosan vagy részlegesen – női tagokból álló szakszervezet, a testileg fogyatékos szakszervezete, a középkorúakat tömörítő szakszervezet stb.

4. sz. táblázat

A reguláris (élethosszig tartó alkalmazás) és a periférikus munkavállalók aránya Japánban
(1996. február)

	Összesen	Reguláris munkaerő	Periférikus munkavállaló		
			Részmunka- dős (part- timer)	Alkalmi mun- kavégzés (arubaito)	Egyéb
Létszám (10.000 személy)					
Férfi	2.889	2.619	32	136	102
Női	1.922	1.161	558	138	69
Összesen:	4.811	3.779	586	274	171
Százalékban (%)					
Férfi	100,0	90,7	1,1	4,7	3,5
Női	100,0	60,4	29,0	7,2	3,6
Összesen:	100,0	78,5	12,2	5,7	3,6

Forrás: Management and Coordination Agency, Report on the Special Survey of Labour Force, February 1996.

5. sz. táblázat

A munkaviszonyok típusa szerinti kategorizálás a főbb ágazatokban

Ágazat	Állandó munkaviszony	Ideiglenes munkaviszony	Szerződéses munkaviszony	Összesen:
Autógyártás	63,3	36,7		100,0 (36.312)
Hajógyártás	66,8	8,5	24,8	100,0 (107.404)
Vas- és Acélipar	87,2	12,8		100,0 (204.572)
Vegyipar	93,9	6,1		100,0 (36.946)

Forrás: Yamamoto (1967), pp. 72–73 és (Hirosuke Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992. p. 44).

6. sz. táblázat

A részmunkaidőben foglalkoztatott személyek aránya az egyes fejlett ipari országokban
1979–94 között (%)

	A részmunkaidőben foglalkoztatott személyek aránya					
	Férfi			Nő		
	1979	1984	1994	1979	1984	1994
Japán	7,5	7,3	11,4	27,8	30,3	35,7
USA	9,0	10,2	11,5	26,7	27,1	27,5
Egyesült Királyság	1,9	4,3	7,1	39,0	44,3	44,4
Németország	1,5	2,1	2,9	27,6	28,6	32,0
Olaszország	3,0	3,2	2,8	10,6	10,2	12,4
Svédország	5,4	6,2	9,7	46,0	45,2	41,0

Forrás: OECD, Employment Outlook, July 1995. Labour Force Statistics: 1974–1994.

Megjegyzés: A részmunkaidő fogalma országonként eltérő. Japánban minden egyes munkavállalót, akinek heti munkaideje nem éri el a 35 órát részmunkaidőben foglalkoztattnak tekintenek.

A részmunkaidőben foglalkoztatott nők aránya az egyes fejlett ipari országokban
1979–94 között (%)

	Nők részmunkaidőben való foglalkoztatásának aránya		
	1979	1984	1994
Japán	70,1	73,3	67,5
USA	68,0	67,4	67,2
Egyesült Királyság	92,8	88,0	83,6
Németország	91,6	89,9	88,6
Olaszország	61,4	59,8	71,1
Svédország	87,5	86,7	80,1

Forrás: OECD, Employment Outlook, July 1995. Labour Force Statistics: 1974–1994.

Megjegyzés: A részmunkaidő fogalma országonként eltérő. Japánban minden egyes munkavállalót, akinek heti munkaideje nem éri el a 35 órát részmunkaidőben foglalkoztatnak tekintenek.

Az új típusú szakszervezetekbe tömörülő munkavállalókat nevezik – meglehetősen diszkriminatív módon és értelemben – periférikus munkavállalóknak. Ezzel szemben az ún. elitista, vagy kizárólagos típusú szakszervezetek – csak a főállásban, vagyis élethosszig tartó alkalmazásban álló munkavállalókat engedik soraikba – következőképpen taglétszámuk fokozatosan csökken. E mögött a jelenség mögött alapvetően két ok áll. Egyrészt a szakszervezeti tagok száma a világon mindenhol csökkenést mutat (ld. 8. sz. táblázat) – a másik oka pedig az elitista gondolkodásmódban keresendő. Ezek a kizárólagos szakszervezetek teljesen bezárták a kapukat minden ún. periférikus munkavállaló előtt. A gazdaság jelenlegi alakulásának trendje és az ezzel szükségszerűen együttjáró szerkezet-átalakítás viszont azt mutatja, hogy az ún. periférikus munkavégzők aránya rohamosan növekedik a főállású, élethosszig tartó munkaviszonyban álló munkavállalókkal szemben.⁵⁴

A napjainkban érvényesülő trend, hogy a szakszervezeti tagság fokozatos csökkenése miatt a szakszervezetek elhatározták, hogy szakítanak az elitista politikájukkal és fokozatosan a nem élethosszig (állandó) munkaviszonyban álló munkavállalóknak (perifériális munkavállalók) is megengedik, hogy szakszervezeti tagok legyenek.

A szakszervezeti taglétszám és a szakszervezeti szervezetségi arány alakulása a vezető tőkés államokban

	Japán (1995)	USA (1994)	Egyesült Királyság (1993)	Németország (1993)
Az összes munkavállaló száma (ezer)	53.090	107.989	21.588	31.751
Szakszervezeti tagok száma (ezer)	12.613	16.748	8.700	12.208
Szakszervezeti szervezetségi arány (%)	23,8	15,5	40,3	38,4

Forrás:

Japán: Management and Coordination Agency, Labour Force Survey, Ministry of Labour, Basic Survey on Labour Unions.

U.S.: Department of Labor, Employment and Earnings.

U.K.: Department of Employment, Employment Gazette.

Germany: Statistisches Bundesamt, Statistisches Jahrbuch.

⁵⁴ H. Kawanishi (1992), i. m. 39. p.

II. A japán szakszervezetek kialakulásának és fejlődésének rövid története

1. A II. világháborút megelőző időszak

Kiindulásként előrebecsátjuk, hogy Japánban az iparosodás – hasonlóan hazánkhoz – meglehetősen későn, csak a XIX. század második harmadától indult el, valamint a társadalom ideológiai beállítódása és értékrendje nagyon konzervatív volt. Ezért az első szakszervezetek megalakítására és méginkább a szakszervezeti mozgalom elterjedésére viszonylag sokáig kellett várni.

A japán jog- és társadalomtudósok – akik a törvényalkotásban és a társadalom arculatának alakításában meghatározó szerepet töltöttek be – elsősorban az európai és amerikai mintákat tanulmányozták. A japán szakszervezeti mozgalom csírái az 1880-as években mutatkoztak, de az első szakszervezet-alakítási kísérletre csak 1897-ben került sor, az Association for the Formation of Labour Unions megalakításával. Ennek mintájául az Amerikai Szakszervezeti Szövetség szolgált. Az első szakszervezeti kezdeményezéseknek – meglehetősen gyorsan – a Köznugalom Megőrzéséről rendelkező törvény (Maintenance of Public Peace) elfogadása vetett véget 1900-ban. Ez kifejezetten megtiltotta a szakszervezetek szervezését, illetve a már meglévőket – például a vasipari dolgozók szakszervezete – feloszlatta. Ennek az volt az oka, hogy a honatyák valamint a politikai és katonai vezető körök véleménye szerint a szakszervezetek tevékenységükkel csak megzavarják a japánban oly hosszú hagyományokra épülő ún. családi jellegű vagy paternalisztikus alapokon álló tőkés termelési és munkahelyi rendet. Ezen elmélet tételeiből kiindulva a gyártulajdonosok azzal érveltek, hogy ők úgy tekintik az ipari üzemeket, mint egy nagy családot, következésképpen jó atya módjára gondoskodnak minden egyes munkavállaló és családtagjai jólétéről. Ezért nincs szükség semmiféle egyéb szervezetre – szakszervezetre gondoltak – amely ezt a feladatot felvállalná, illetve arra sincs szükség, hogy az ilyen jellegű munkáltatói intézkedéseket kikényszerítsék. Ez volt a "munkáltatói gondoskodás" elméletén alapuló válasz. A valóságban azonban a munkavállalók helyzete nem volt ilyen rózsás, következésképpen az élet az érdekvédelem megszervezését – meglehetősen visszafogott formában ugyan, ami elsősorban a japán munkavállaló türelmes és engedékeny magatartására és a már a fentiekben említett Maintenance of Public Peace törvény szigorú szankcióira volt visszavezethető – szorgalmazta. A fent említett törvény a köznugalom megőrzését célozta, amiből a munkásmozgalom és baloldali értékrend nemzetközi elterjedését figyelembe véve már nyilvánvalóvá válik, hogy a jogalkotók szándéka mögött az európai és amerikai baloldali munkásmegmozdulások elterjedésének csírájában történő megakadályozása állt és csak a retorika szintjén jelentkezett az az elmélet, hogy a paternalista munkáltatói magatartás és a munkahelyi jólét miatt szükségtelen szak-szervezetalapítás.

A következő szakszervezet-alakítási hullámra az I. világháború időszakában került sor. Ennek hátterében az alábbi tényezők szerepeltek: a) a háborús termelés fokozásával a termelőüzemek – elsősorban vegyipari és nehézipari – munkáslétszáma megnövekedett;⁵⁵ b) az Orosz Forradalom ideológiai hatása; c) a Nemzetközi Munkáügyi

⁵⁵ Ebben a kijelentésben két fontos elem található. Egyrészt a munkásság létszámbeli növekedése, másrészt, ami ennél sokkal fontosabb, az ipari termelés struktúrájának átalakulása. Az iparosodás kezdetén Japánban is a könnyűipar – ezen belül is a textil és a selyemipar – terjedt el, ahol elsősorban vidéki farmerek lányait és az ún. dekasegi típusú vándormunkásokat (ld. fentebb részletesen) alkalmaztak. Ez a munkaerő teljesen behódoló, illetve a menedzsmentnek teljesen alávetett volt, ugyanis ezek a fiatal fiúk és lányok az

Szervezet (ILO) létrejött. A japán belső közjog azonban továbbra is tilalmazta – az 1900-ban elfogadott Köznyugalom Megőrzéséről rendelkező törvény (Maintenance of Public Peace) alapján – a szakszervezetek alakítását.

Ebben az időszakban hozták létre a *Yuikai*-t (1912). Ez egy munkásokból álló kölcsönös baráti segítő társaság volt, amely az angol friendly societies mintájára jött létre.⁵⁶ 1912-ben ebből alakult ki a *Sodomei* (Japán Szakszervezeti Szövetség – Confederation of Japanese Labour). Ez tekinthető a japán szakszervezeti mozgalom szervezeti szempontból első jelentős kiinduló állomásának. A Sodomei által fémjelzett szakszervezeti mozgalom erőteljesen szocialista, illetve kommunista ideológiai befolyás alatt állt.

Az 1920-as és 30-as években létrejött szakszervezetek – ideológiai szempontból – alapvetően három részre tagolódtak: a) *szociáldemokrata*, enyhe reformista beállítottságú szárny; b) a *marxista* osztályharc elmélet talaján álló, a legálisan létező baloldallal kapcsolatban lévő szakszervezet, amely azonban ellenezte a Kommintern stratégiáját és a Japán Kommunista Párttal sem rokonszenvezett és c) a tisztán *kommunista* elveket valló és az akkor illegalitásban működő Japán Kommunista Párttal szövetségben álló szakszervezeti vonal. Ez a hármastagozódás fő vonalaiban a II. Világháborút követő első időszakban is nyomon követhető.

A két világháború között a szakszervezeti szervezettségi arány 1931-ben volt a legmagasabb 7,9 %-kal, ami 468.975 tagot jelentett, míg a legalacsonyabb 1936-ban volt, 320.589 tag, ami 6,9 %-os szervezettségi arányt jelentett.⁵⁷

Újabb jelentős változásra a II. világháború előestéjén került sor. A háborús felkészülés érdekében egy erőteljesen centralizált termelést valósítottak meg. A japán kormány – hadi megfontolásokból – feloszlatta a szakszervezeteket és létrehozta az ún. ipari patriotista mozgalmat a Sampo-t (Dainihon Sangyo Hokokukai), amely kizárólagosan a hadiipar és hadi termelés támogatását szolgálta. Ennek keretében a szakszervezetek tevékenysége visszaszorult olyannyira, hogy 1940-ben feloszlatták a Sodomei-t és a többi szakszervezeti szövetséget is. Ennek eredményeként a szakszervezetek taglétszáma a háború végén megközelítette a nullát. 1945 októberétől azonban a szakszervezetek gomba módra alakultak. Ennek eredményeképpen 1946 júniusára a munkaerő-állomány közel 40 %-a (3.680.000) volt szakszervezeti tag. 1948 júniusára a szervezettségi ráta elérte az 53 %-ot.⁵⁸

abszolút engedelmesség és beletörődés szellemében nevelkedtek a vidéki családjaikban. Következésképpen nem voltak rá képesek, de szándékuk sem volt szakszervezetet alakítani. Egyszerűen azért sem, mert nem is hallottak még arról, hogy egyáltalán mi is az a szakszervezet vagy munkavállalói érdekvédelem. Ők voltak azok a munkavállalók, akik az ún. paternalisztikus menedzsment keretében végezték a munkájukat. Számukra a munkáltató személye ugyanazt a szoros "családi kapcsolatot" és ezzel szükségképpen együttjáró feltétlen engedelmséget jelentette, mint amit a magánéletükben, otthon a saját apjukkal szemben tanúsítottak. Ezzel szemben a nehéziparban dolgozók már nem ezekből a vidéki dekaségi típusú munkavállalókból és ideiglenesen munkát vállaló lányokból kerültek ki, hanem a városba költözött és teljes egészében a munkaereje eladásából élő munkásság köréből. Az ő életük és megélhetésük már nemcsak ideiglenes jelleggel kapcsolódott a munkahelyhez, hanem teljes egzisztenciájuk és családjuké is egyaránt attól függött, hogy mennyit kerestek. Ebből következően nagyon gyorsan felismerték, hogy élet- és munkakörülményeik javítását csak oly módon érhetik el, ha annak érdekében saját maguk is tesznek valamit. Ez a munkaerőpiac és iparági strukturális változás volt ami jelentős hatással volt a szakszervezetek alakulására.

⁵⁶ Megjegyezzük, hogy ez a munkásszervezeti forma Angliában is akkor jött létre, amikor betiltották a szakszervezkedést.

⁵⁷ T. Utada (1993), i. m. 23-24. p.

⁵⁸ Ennek a gyors szervezésnek két mozgatója volt. Egyrészt a japán munkavállalók tradicionális érdeke – amelyet abban az időben némi baloldali ráhatás is ért – a megélhetésük biztosítása érdekében. Másrészt a Szövetségesek demokratizáló politikája. E demokratizálásnak alapvető része volt a munkahelyi de-

2. A II. világháborút követő fejlődés jellemzői és szakaszolása

A II. világháború utáni japán munkaügyi kapcsolatok történetét Okuda három részre tagolja. Az első az ún. *kaotikus szakasz* (1945–55). A második, a gazdaság rekonstrukciójának és később az erőteljes *növekedésnek az időszaka* (1950–73). A harmadik szakaszt a *stabil növekedés és globalizáció* jellemzi (1973-tól napjainkig). Ezek a szakaszok nem határolhatók el élesen, következésképpen számos helyen a szakaszhatárok átfedik egymást.⁵⁹

Ezzel szemben Kawanishi⁶⁰ az alábbi négy meghatározó periódusra osztja. (ld. 9. sz. táblázat) A későbbiekben mi is ezt a négyes felosztást követjük, mert jobban kifejezésre juttatja a fejlődésen belül meghatározó szakaszhatárokat, ami egy árnyaltabb megközelítést enged számunkra.

9. sz. táblázat

A japán munkaügyi kapcsolatok fejlődésének időszakai és ezek értékelése
(1945–85 között)

Időszak	Értékelés	Főbb törekvések	Az egyes időszak főbb összefoglaló művei
1945–55	Negatív értékelés	A feudális jegyek és örökségek eltüntetésének időszaka	GHP demokratizáló politikája
1955–65	Pozitív és negatív értékelés (egyidejűleg)	A japán munkaügyi kapcsolatok racionális funkciójának kihangsúlyozása	Abegglen: Japanese factory (1958)
1965–75	Pozitív értékelés	Annak elismerése, hogy a munkaügyi kapcsolatok jelentősen hozzájárultak a gazdaság fejlődéséhez	Az OECD jelentése a japán munkaügyi kapcsolatokról (1973)
1975–85	Nagyon határozott pozitív értékelés	A japán munkaügyi kapcsolatok rendszere – más országok által is vizsgált és követendő – modell-szerepének kialakulása	– Vogel: Japan as Number One (1979); – Reischauer: The Japanese (1979)

Forrás: Hirosuke Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992 p. 2.

2.1. A háborút követő újjáépítési időszak (1945–55)

Közvetlenül a II. világháborút követő időszak (1945-től 1950–51-ig) munkaügyi kapcsolatait és ezen belül a szakszervezetek tevékenységét két jelzővel szokás jellemezni: a) *feudális* és b) *militáns*.

mokrácia feltételeinek a megteremtése, amelyben nagyon fontos szerepet szántak az újjáalakuló szakszervezeteknek.

⁵⁹ Okuda, K. (1992), 20–21. p.

⁶⁰ H. Kawanishi (1992), i. m. 56. p.

a) *A feudális vonások.* A szakértők egy csoportjának álláspontja szerint a japán feudális földrendszert és földesúr-földművelő közötti viszony volt az egyik motiválója annak, hogy a japán munkavállalók a kezdeti és a II. világháborút követő időszakban is a nagyon rossz körülmények ellenére is hajlandók voltak dolgozni.⁶¹ További jellemző vonás, hogy a munkakapcsolatokat nem a szerződéses viszony, hanem egy erőteljes – ugyancsak feudális jellegű – személyes függőségen alapuló kapcsolatrendszer jellemezte.⁶² Megjegyezzük, hogy mind a mai napig a legtöbb munkaviszonyt nem foglalják írásbeli munkaszerződésbe, hanem egy ún. "gentlemen's agreement" formájában, a kölcsönös bizalmon és ígéreten alapulva jön létre.

A feudális jegyek – számos szakmában és foglalkozási ágban – megakadályozták a munkaerőpiac országos szintű kialakulását és megteremtették a munkaerőpiac vertikális tagozódását (szegmentálódását), ahol a hangsúly a személyes kapcsolatokra és a favoritizmusra helyeződött. Ebben az időszakban a japán munkaügyi kapcsolatok feudális jellegét szinte egy szakember sem kérdőjelezte meg.⁶³

Ugyanakkor meg kell jegyeznünk, hogy a fenti sajátosságok ellenére a japán szakszervezetek szerveződési elveiben nem találhatunk alapvető eltérést az USA-beli vagy az európai modellel összehasonlítva. Néhány lényegbeli eltérést mindössze a szakszervezetek funkcióiban és munkahelyi szintű működési rendjében találhatunk.⁶⁴ Talán ezeket a sajátosságokat kihangsúlyozva alakulhatott ki az a nézet, hogy a japán munkahelyi szintű szakszervezeti szerveződés – világviszonylatban is – specifikusnak számít.

b) *Militáns vonások.* A II. világháborút követő időszakban a munkaügyi kapcsolatok Japánban meglehetősen militáns formában jelentkeztek. A szakszervezetekben a baloldali erők – ezen belül is elsősorban a kommunista ideológiára támaszkodva – vitték a vezető szerepet. Politikai síkon – meglehetősen leegyszerűsítve a kérdést – azt állíthatjuk, hogy a II. világháborút követően a szakszervezeti mozgalom két táborra – kommunista és nem kommunista – oszlott. Ebből a politikai polarizációból a II. világháborút követően a baloldali szakszervezetek kerültek hatalmi pozícióba. Ez pedig alapvetően ellenkezett a tőke érdekeivel, következésképpen egy alapvetően militáns szakszervezetmenedzsment viszonyrendszert és viselkedést eredményezett. Ebben az időszakban a szakszervezetek heves támadást intéztek a fennálló államrend, a kormány és a – II. világháborúban meghatározó szerepet játszó – vállalatvezetők és tulajdonosok ellen. E mögött az ideológiai okon túlmenően az a tény állt, hogy a háborút megelőzően és a háborús években a szakszervezetek erős elnyomás alatt álltak, illetve teljesen be voltak tiltva, továbbá a háborút követően az ország lakossága nagyon elszegényedett. Ez volt a

⁶¹ Japánban a földtulajdon nagy része kevés földbirtokos kezében összpontosult. A megművelést nagyszámú, nagyon szegény körülmények között élő földműves végezte. Ezek munkakörülményei meglehetősen alacsony szintűek voltak. Az iparosodás kezdetével az ipari munkavállalók túlnyomó többsége ezek közül a földművesek közül került ki. A megváltozott munkafeladatok – kezdetben – nem változtatták meg jelentősen az új "földesúrhoz", a munkáltatóhoz való lojalitásukat sem. Ezért nagyon rossz körülmények között is hajlandók voltak munkát végezni.

⁶² Ez az élethosszig tartó munkavégzés kereti között jutott érvényre igazán. Ugyancsak ez volt az alapja a szenioritáson alapuló bérrendszer és a családi kötelekék szorosságával felépülő, organikus munkahelyi kapcsolatrendszernek is.

⁶³ H. Kawanishi (1992), i. m. 4. p.

⁶⁴ Például, a japán munkahelyi szakszervezetek saját maguk gyűjtik össze a tagdíjakat és maguk gazdálkodnak azzal. Az ágazati vagy országos központnak csak meghatározott összeget utalnak át. A szakszervezet vezetői az adott cég munkavállalói közül kerülnek ki. Ezért a kollektív tárgyalások úgymond „házon belül” zajlanak le. Mindkét fél tökéletesen ismeri egymás problémáit és a lehetséges optimális megoldási alternatívákat. A szövetségek csak általános iránymutatásokat, elveket dolgoznak ki. A tényleges konkrét döntés a helyi szakszervezetek kezében és hatáskörében van.

felhalmozott feszültségek és indulatok kiengedésének az időszaka, ami együtt járt egy nagyon elszegényedett és vesztes ország minden keserűségével. A legfontosabb vitákat a 10. sz. táblázat tartalmazza.

10. sz. táblázat

A II. világháborút követő kaotikus időszak legfontosabb munkaügyi vitái

Év	Munkáltató	A vita tárgya	A vita tartama (nap)
1945. október–december	Yomiuri Újság (első vita)	Az újság szerkesztésének demokratizálása és kontrolljának megszüntetése	50
1946. június–október	Yomiuri Újság (első vita)	A szerkesztés kontrollja és vezetők elbocsátása	126
1946. október – december	Japán Energiaszolgáltató és Elosztó Vállalat	A vezetés demokratizálása és a megélhetéshez elegendő bér bevezetésének a kérdése	64
1948. április – október	Toho (Filmgyár)	1.200 munkavállaló elbocsátása	195
1949. július – október	Toshiba	4.600 munkavállaló elbocsátása	150
1950. május–augusztus	Hitachi	5.500 munkavállaló elbocsátása	43
1953. augusztus–szeptember	Nissan Motor	Munkabéremelés és a szakszervezeti tevékenység korlátozása elleni tiltakozás	45
1954. július–december	Nihon Seiko-nak a Muroran nevű acélgyára	900 fő elbocsátása	176
1959. április–május	Fuji és Nippon Kokan Acélgyárak	Béremelés	49
1959. augusztus–1960. november	Mitsui Bánya	4.580 fő elbocsátása	282

Forrás: Hirosuke Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992. p. 20.

A legharciasabb szakszervezetek odáig is elmentek, hogy megkísérelték a magántulajdonban álló gyárak köztulajdonba vételét és a menedzsment feladatainak átvételét is.⁶⁵ Természetesen a kormány – a Szövetségesek "súgását" követően – azonnal jogszabályt alkotott, amelyben jogellenesnek minősítette a szakszervezetek ilyen jellegű tevékenységét.⁶⁶

A szakszervezetek radikális mozgalmára válaszlépésként a munkáltatók létrehozták (1948-ban) saját érdekképviselői szervezetüket, a Nikkeirent. Kezdetben a jelszavuk az volt, hogy „a tulajdonosoknak rendelkeznie kell elég bátorsággal”, ami azt jelentette, hogy a tulajdonosoknak fel kell venni a harcot az erőszakos szakszervezetekkel szemben. Az ennek szellemében végrehajtott első nagyobb létszámlépités – a 40-es évek végén – jó bizonyítékul szolgált, hogy a munkáltatók nemcsak szlogennek tekintették, hanem végre is hajtották a fenti elvet és igyekeztek a munkaügyi kapcsolatok irányítását a saját felügyeletük alá vonni.

⁶⁵ 1946-ban 180 ilyen kísérlet fordult elő.

⁶⁶ Okuda, K. (1992), i. m. 20–21. p.

2.2. A Szövetségesek kezdeti "támogató" politikája

A II. világháborút követően a szakszervezeti mozgalom nagyon gyors növekedésnek indult. Ennek legfontosabb kiváltó okai a következőkben keresendők: a) a Szövetséges Csapatok (ami valójában az USA hadseregét jelentette) a japán társadalom minél gyorsabb demokratizálása érdekében intenzíven támogatták a szakszervezetek – mint a munkahelyi demokrácia egyik fő letéteményeseinek – alakítását. b) Ebben az időben – az első jogalkotási fázisban – elfogadták az egyéni és a kollektív munkajog alapvető jogi normáit. E jogalkotási folyamatnak az egyik meghatározó eleme volt a Szakszervezeti Törvény (1945). c) A háborús évek alatt – a katonai munkaszervezés (Sampo) keretei között – az iparosodás gyorsan fejlődött, ami a béke beköszöntével megteremtette a szakszervezeti mozgalom humán alapját, illetve terjeszkedésének lehetőségét.

A gazdaság normalizálódásának folyamata 1948–49-ben erősödött fel. Ebben az időszakban amerikai pénzügyi tanácsadók javaslatára (ld. részletesen a Dodge-terv), ami elsősorban az ún. vágtató infláció megállítására irányult a Japán Kormány bevezetett egy szigorú deflációs pénzpolitikát. Ezen új körülmények között a munkáltatók többsége nem volt képes termelési költségeit fedezni, ezért nagyarányú létszámleépítésekre került sor. Emiatt számos szakszervezet sztrájkot kezdeményezett. (A legfontosabb sztrájkokat ld. a 11. sz. táblázatban).⁶⁷

Az 50-es években a munkavállalók között meglehetősen elterjedt volt az ún. *kétlépcsős forradalom* (nidankai-kakumei-ron) elmélete. Az első lépcsőt a Szövetségesek által szorgalmazott demokratizáló intézkedések bevezetése jelentette, míg a másodikat egy szocialista típusú forradalom, amely a tulajdonviszonyok gyökeres megváltoztatását tűzte ki célul. Általános szlogen volt: a „pre-modernből a modernbe” (zenkindaiteki-kara-minshusei-e) és a „feudalizmusból a demokráciába” (hokensei-kara-minshusei-e). Ebben az eszmerendszerben az első lépcső a modernizáció és a demokrácia egyet jelentett a nyugati értékek és felfogás meghonosításával.⁶⁸ Másszóval az Egyesült Államok és Nyugat-Európa voltak azok a modellek, melyeket a japánok követni akartak. A meglévő japán társadalmi sajátosságok és hagyományok – első látásra a fenti célkitűzés realizálása során – csak fölösleges tehernek tűntek.⁶⁹

2.3. A "vörös tisztogatás", avagy a Szövetségesek szakszervezet-ellenes tiltó politikájának időszaka

1945 és 1949 között a szakszervezetek számos olyan megmozdulást szerveztek, amelyek háttérben az élelmiszer és egyéb alapvető szükségleti cikkek hiánya, a rohamos mértékű infláció és a nagymértékű munkanélküliség állt.

Ebben az időszakban – a Sanbetsu Kaigi szakszervezeti szövetség és a közalkalmazotti szakszervezetek felett gyakorolt befolyásával – az ideológiai és politikai kezde-

⁶⁷ Okuda, K. (1992), i. m. 20. p.

⁶⁸ Ez a modernizációs törekvés nem az első volt a japán történelemben. Először a Meiji időszak (1867-től) kezdetén merült fel a modernizáció és a fejlett nyugathoz való felzárkózás gondolata. Másodszor a II. Világháború után jelentkezett, amikor a fizikailag és pszichikailag egyaránt lerombolt ország gazdaságát akarták minden áron felfejleszteni az USA és Nyugat-Európa fejlettségének a szintjére. Ezt nevezték az ún. "catch-up" politikának.

⁶⁹ H. Kawanishi (1992), i. m. 3. p.

ményező szerepet a Japán Kommunista Párt játszotta. A szakszervezetek által szervezett egyik legnagyobb megmozdulást, az 1947 februárjára tervezett általános sztrájkot a megszálló csapatok főparancsnoksága betiltotta. Ezt követően számos elkeseredett vita zajlott le a szakszervezetek és a kormány között. Ezen megmozdulások mögött politikai értelemben – az annak idején világszerte elterjedt – a világforradalom-hangulat állt, amelynek hatása a tárgyalt időszakban Japánban is meglehetősen erős volt.

1948-ban a Kommunista Párt szakszervezeteket befolyásoló politikáját kifogásoló mozgalom indult el a Sanbetsu Kaigi-n belül, majd gyorsan továbbterjedt a közalkalmazotti és egyéb más – a Sanbetsu Kaigi-hez nem tartozó – szakszervezetekre is. Ez 1949-re érte el a tetőfokát. Ezt a mozgalmat a szakszervezetek demokratizálódási kampányának, vagy normalizálódásának is szokták nevezni.

A 40-es évek második felétől kezdődően a Szövetségesek társadalom-átalakító politikájában alapvető fordulat következett be. Ettől kezdve ugyanis minden erőfeszítésük arra irányult, hogy Japán gazdasági függetlenségét megteremtsék. Ennek keretében mind a magán, mind a közszektorban racionalizálásra, személyzeti és termelés-szerkezetbeli átalakításra került sor. Számos munkajogi jogszabály módosítására is sor került. Elsősorban azokat a jogszabályhelyeket változtatták meg, vagy helyezték hatályon kívül, amelyek a szakszervezetek szinte feltétlen támogatását, demokratizálását és terjeszkedését voltak hivatottak – annak idején – előmozdítani. Az állam kezdeti támogató politikája a várttal teljesen ellenkező eredményt hozott és a demokratizálás helyett az amerikai értelemben vett demokratikus, kapitalista berendezkedés alappillérei is veszályba sodródtak a baloldali szakszervezeti mozgalom térnyerésével. Az a tipikus helyzet állt elő, hogy a palackból kiengedett szellemet már képtelenek voltak indirekt jogi eszközök segítségével kontrolálni. Az egyik ilyen lényeges változás volt, hogy megvonták a közalkalmazotti szférában dolgozók sztrájkjogát.⁷⁰

Ezt követően a Szövetséges Megszálló Csapatok Parancsnokságának sürgetésére ún. vörös tisztogatásra került sor – először 1949-ben, majd az 50-es évek első éveiben – a szakszervezetekben, a munkahelyi vezetők között és más társadalmi szervezetekben. A "vörös tisztogatás" azt jelentette, hogy minden fontos beosztásban álló kommunista vagy kommunista szimpatizáns baloldali szakszervezeti vezetőt és munkavállalót elbocsátottak. A tisztogatás eredményeként az ún. Industrial Conference, amely a Kommunista Párt befolyása és irányítása alatt állt, teljesen összeomlott.

2.4. Az országos szakszervezeti szövetségek kialakulása és átalakulásai

A II. Világháborút követő években a szakszervezeti mozgalom ideológiailag a háború előtti hármastagozódását folytatta és az országos szakszervezeti szövetségek is ezen erővonalak mentén szerveződtek. Ennek keretében megalakították a Japán Kommunista Párt ideológiáját követő a) *Sanbetsu Kaigi*-t (Congress of Industrial Labour Unions of Japan), újra feltámasztották a Japán Szocialista Párttal szimpatizáló, szociáldemokrata beállítottságú, mérsékelt reformpárti, a marxista osztályharc elméletét követő, de a Kommunista Párt ideológiájával szembehelyezkedő b) *Sodomei*-t, valamint 1946-ban létrehozták a c) *Japán Szakszervezeti Tanácsot* (Japan Trade Union Council), amely egy mérsékelt, középutas szakszervezeti modellt képviselt. A fentiekből jól kiol-

⁷⁰ T. Utada (1993), i. m. 25. p.

vasható, hogy a japán szakszervezeti mozgalom alapvetően két markáns politikai erővonal és egy mérsékeltébb középutas szerkezet mentén rendeződött el.⁷¹

A: A *Sanbetsu Kaigi* széttákolódása. A negyvenes évek végétől a kommunista beállítottságú szakszervezetekben is demokratizálódási folyamat indult meg. Ennek keretében 1949-ben a *Sanbetsu Kaigi*-n belül a demokratizálást szorgalmazó csoport kivált és létrehozták a a) *Shinsanbetsu*-t (National Federation of Industrial Organization). Majd ezt követően – ugyancsak a demokratizálódási folyamat hatására – létrejött a b) *Sohyo* (1950). Ezt azon szakszervezetek hozták létre, akik kiváltak a *Sanbetsu Kaigi*-ből, de nem csatlakoztak a *Shinsanbetsu*-hoz, illetve a *Sanbetsu Kaigi*-hez nem tartozó magánszektorbeli szakszervezetek és azon közalkalmazotti szakszervezetek, akik ellenezték a kommunista szakszervezetek túlzott mértékű befolyását a közalkalmazotti szférán belül és ennek a megszüntetésére törekedtek.⁷²

Megjegyezzük, hogy a *Sohyo* alapvetően ellenezte a Kommunista Párt radikális politikáját, de a Szocialista Pártot támogatta. Ideológiáját tekintve pedig elfogadta az osztályharc elméletét.⁷³

a) A *Sohyo* széttákolódása. A San Francisco-i békeszerződés aláírásával kapcsolatosan kialakult viták során, illetve a jobb és baloldali politikai erők összeütközései miatt a *Sohyo*-n belüli – elsősorban – ideológiai ellentétek fokozatosan tovább mélyültek. Az egyik konkrét probléma volt, hogy csatlakozzanak-e a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Konföderációjához (International Confederation of Free Trade Unions – ICFTU) vagy sem. A kérdés nehézségét az adta, hogy a *Sohyo* megalakításakor az egyik alapelv volt, hogy csatlakoznak az ICFTU-hoz, 1951 és 1953 között azonban ez megváltozott és akkor már a csatlakozás ellen foglaltak állást. E mögött az a tény állt, hogy az ICFTU támogatta a nem szocialista országok koreai háborúval kapcsolatos politikáját. Ez pedig a *Sohyo* alapelvével – semlegesség kelet és nyugat, szocialista és kapitalista országok között – ellentézett.

Ezzel egyidejűleg a *Sohyo*-n belül a jobb- és baloldali irányvonal között alapvető ideológiai ellentétek feszültek és ebben a folyamatban a baloldali „osztály-elmélet” erősödött fel látványosan. Ennek ellensúlyozására a Tengerészek, a Vas- és Fémipari Dolgozók és a Mozi és Színházi Dolgozók Szakszervezetei kiléptek a *Sohyo*-ból (1953), mert ellenezték a *Sohyo*-n belüli növekvő baloldali befolyást és létrehozták a *Zenro*-t (All Japan Trade Union Council). Ezt a *Sohyo* jobboldali frakciójának lehet tekinteni. Később ebből alakult ki a *Domei* (Japanese Confederation of Labour). A *Sohyo*-val szemben a *Domei* sokkal konzervatívabb értékrendet képviselt. Politikailag a Szociáldemokrata Párt ideológiáját támogatta. Ezzel a folyamattal csúcsosodott ki a központi szintű szakszervezeti mozgalom polarizációja és széttöredezése.⁷⁴

⁷¹ T. Utada (1993), i. m. 25. p.

⁷² A kiválás következményeként a *Sanbetsu Kaigi* elvesztette meghatározó szerepét és fontosságát a szakszervezeti mozgalomban. A közalkalmazotti szférában dolgozóakra különlegesen nagy politikai nyomás hárult a háborút követően, ugyanis bűnösnek kiáltották ki őket a háború kitérése, lefolytatása és az azt követő nagyon keserves gazdasági és szociális helyzet kialakulása miatt. A baloldali beállítottságú szakszervezetek felfogásában a közalkalmazottak bűnös csoportként szerepeltek. Ezért kellett őket szigorú kontrol alá helyezni.

⁷³ A háborút követő egyre erősödő baloldali ideológia hatásának eredményeként elhangoztak olyan – az osztályharc elméletét hangoztató – javaslatok is, hogy minden munkás azonos érdekeket képvisel ezért osztályalapon kellene megszervezni a szakszervezeteket. E helyett a gyakorlatban a korábbi japán tradíciót követve – a munkavállalók azonos közösséghez (*kaisha*) tartozásán alapuló – vállalati alapon szerveződő szakszervezeteket hoztak létre. Minden nagyobb vállalatnál alakult szakszervezeti szervezet, minden ágazatban egy ágazati szervezet és országos szakszervezeti szövetség.

⁷⁴ T. Utada (1993), i. m. 25. p.

Sok esetben a két táborhoz tartozó szakszervezetek között harc bontakozott ki vállalati szinten, illetve a egyes szakszervezeti szövetségek szintjén is. Ezt az időszakot az erőteljes munka-tőke harc jellemezte, amely – elsődlegesen – a magasabb bérek ki-harcolására irányult és gyakran torkollott sztrájkba.

1954–55-ben újabb alapvető változás következett be a Sohyo életében, amelyen belül eddig az időpontig a radikális baloldali vezetés volt domináns. Ekkor azonban vita bontakozott ki a *mérsékelt* – a amerikai befolyást csökkenteni kívánó és Japán mérsékelt függetlenségét támogató – és a *radikális* – az amerikai befolyást teljesen megszüntetni kívánó, baloldali ideológiát követő szárny között, amely a mérsékelt szárny (jobbboldalibb, szociáldemokrata értékrend) győzelmével végződött. Ezen átalakulás a háttérben – legalábbis passzív formában – számos, a politikai életben bekövetkezett változás állt. A Szocialista Párt a jobb és baloldali erők közötti viták rendezését követően visszanyerte egységét. A korábbi konzervatív pártok létrehozták közös pártjukat a Liberális Demokrata Pártot (Liberal Democratic Party, LDP). 1959-ben azonban – az USA és Japán között megkötendő Kölcsönös Biztonsági Szerződés megkötését (1960) megelőzően – a Szocialista Párt két részre szakadt és az LDP mellett létrejött a Demokratikus Szocialista Párt. Ennek az alapvető támogatójává vált a Zenro (később Domei) szakszervezeti szövetség.

B. A Sodomei széttagolódása. Visszatérve a II. világháború utáni kiindulási pont-hoz, az 1946-ban újjáalakult Sodomei a Sohyo megalakításának idején (1950) már két részre – jobb és baloldal – szakadt. A baloldali frakció a Sohyo-hoz csatlakozott, azzal a feltétellel, hogy a Sodomei a soron következő kongresszusán feloszlattja magát. A jobb-oldali frakció pedig azonos név alatt újjászervezte a Sodomei-t.⁷⁵

A szakszervezeti szövetségek fejlődésének egy további állomása volt, hogy 1956-ban létrehozták a Churitsu Roren-t (A Független Japán Szakszervezetek Szövetsége – Federation of Independent Unions of Japan). A fent vázolt intenzív polarizáció következményeként az 50-es évek közepére négy országos szintű szakszervezeti szövetség alakult ki. Ezek a következők voltak: a) *Sohyo*, b) *Zenro* (amelyet 1964-ben újjászervezték és ekkor jött létre a *Domei*), c) *Churitsu Roren* és a d) *Shinsanbetsu*. Majd jóval később (1989-ben) ezek többsége egy átfogó országos szintű szakszervezeti szövetségben – *Rengo* – egyesült.⁷⁶ A *Rengo*-val a későbbiekben foglalkozunk részletesebben.

2.5. Az ágazati szintű kollektív tárgyalások bevezetésére tett kísérlet, mint a *Shunto* (országos szintű bértárgyalás) előzménye és a *Shunto* alapvető sajátosságai

A szakszervezetek a munkahelyi kollektív tárgyalások kezdeti nehézkessége és munkáltató-dominánságának kiküszöbölésére a 40-es évek második felében bevezették az *ágazati szintű kollektív tárgyalások* rendszerét, amely *stratégiai konzultációs* jelleggel és szakmai háttérbázisként működött volna. Ennek keretében az ágazati szakszervezet különböző szempontok figyelembevételével analizálta az ágazat helyzetét és ebből kiindulva kidolgozta az ágazat által követendő tárgyalási stratégiát. A konkrét kollektív tárgyalások lefolytatására azonban továbbra is munkahelyi szinten került sor. Az ágazati

⁷⁵ T. Utada (1993), i. m. 25. p.

⁷⁶ T. Utada (1993), i. m. 25-26. p.

stratégia előnye abban jelentkezett, hogy a munkahelyi szakszervezeteknek volt egy vezérfonala, amit szem előtt tarthattak a saját tárgyalásaik során. Abban az esetben, ha az ágazat által javasoltakat nem tudták elérni a munkahelyi szintű tárgyalások során – ami nagyon gyakran előfordult –, akkor együttesen sztrájkba léptek. Az ágazati szinten szervezett sztrájk néhány meghatározó előnnyel járt. Egyrészt, a sztrájk esetleges negatív következményei és terhei megoszlottak az összes résztvevő vállalati szakszervezet között, másrészt nagyobb volt az esély a kitűzött tárgyalási cél elérésére, továbbá az egységes tárgyalási feltételek keretei között elért megállapodás kiegyenlítette az egyes résztvevő vállalatok – akik egyidejűleg egymás versenytársai voltak – munkavállalóinak munkavégzési feltételeiben, bérezésben stb. rejlő különbségeket. Ezt a hatást a munkáltatók is pozitívan értékelték, ugyanis a munkaerő ára megközelítőleg azonos szinten fixálódott a versenytársak között, kiegyenlítve közöttük az egyik fontos versenytényezőt, a humán munkaerőforrás bekerülési költségét.

Az ötvenes évek közepén az ágazati szintű kollektív tárgyalásoknak jelentős szerepe volt abban, hogy az országos bértmegállapodások rendszere, az ún. „Shunto” kialakulhasson.

A tavaszi bértmegállapodás (Shunto) rendszerének kidolgozása *Kaoru Ohta* nevéhez fűződik.⁷⁷ A Shunto nem más, mint egy országos szintű bértárgyalás, illetve bérkoordinálás, ahol a tárgyaló partnerek megállapodnak az éves bért növekedés mértékében és amely egyidejűleg a japán gazdaságban a jövedelemelosztási és az ár meghatározási rendszerének egyik alappillére is jelenti.⁷⁸ Az első Shunto-ra 1955-ben került sor⁷⁹ a magánszférában, amikor is nyolc ágazati szakszervezet közös bértárgyalást kezdeményezett, de hivatalosan elismertté csak a következő évtől vált.⁸⁰ 1956-ban a közalkalmazotti szektor szakszervezetei és 1959-ben a Vas- és Acélipari Dolgozók és a Hajóépítőipari Szakszervezetek – amelyek mindketten korábban szintén össze tartották a bértárgyalásaikat – is csatlakoztak a Shunto bértmegállapodás rendszeréhez. 1960-tól a Zenro (Domei) tagszervezetei – amelyek korábban ugyancsak össze tartottak bértárgyalásokat – is csatlakoztak. (A Shunto főbb jellemzőit összefoglalva a 12. sz. táblázat szemlélteti).

A Shunto eredetileg a vállalati szintű szakszervezetek erejének és tárgyalási potenciáljának növelésére szolgált. Ezen kívül közvetett módon elősegítette a munkafeltételek javítását is. Másik jellemzője volt, hogy nemcsak a szervezett munkavállalók (1994-ben megközelítőleg 12 millió fő), hanem a szakszervezeten kívüliek bér- és munkafeltételeit is befolyásolta és befolyásolja mind a mai napig. A Shunto legfontosabb funkciói az alábbiakban foglalhatók össze: a) alapvetően befolyásolja a munkavállalók béremelését; b) standardizálja a béreket a különböző ágazatok és munkáltatók között; c) támpontot nyújt a minimálbér meghatározásához; d) segít stabilizálni a japán gazdaságot.⁸¹ Megjegyezzük, hogy a Shunto nem kizárólagos országos szintű bértmegállapodás, ugyanis vele párhuzamosan, illetve azt követően vállalati szinten is folynak bértárgyalások a munkahelyi szakszervezet és a vállalatvezetés között.⁸²

⁷⁷ A shunto bevezetésével az eredeti szándéka az volt, hogy a cégek közötti versenyhelyzetből eredő hátrányokat – amely nagyon gyakran az eltérő bérekben jutott kifejezésre – kiküszöbölje. Ugyancsak ezzel megnövekedett a szakszervezetek ereje, mert nem egy-egy elszigetelt munkahelyi szakszervezet állt a tárgyalóasztal egyik oldalán, hanem egy országos szintű „érdekképviselői társulás”.

⁷⁸ T. Utada (1993), i. m. 8. p.

⁷⁹ Az ötvenes években kezdődött el a vállalati szintű szakszervezetek gyenge bértárgyalási pozíciójának megerősítése érdekében vezetett be.

⁸⁰ T. Utada (1993), i. m. 8. p.

⁸¹ H. Oda (ed.) (1994), i. m. 279-280. p.

⁸² T. Utada (1993), i. m. 8. p.

A Shunto eredeti kezdeményezője a Sohyo szakszervezeti szövetség volt. A Shunto lebonyolításának és befolyásolási mechanizmusának logikáját az alábbiakban foglalhatjuk össze. Néhány legerősebb, legnagyobb gazdasági befolyással rendelkező munkáltatónál lévő szakszervezet és a Sohyo – majd később más országos szakszervezeti központok is bekapcsolódtak – által javasolt feltételek mellett bértárgyalást kezdeményeznek a vezető ágazatok munkálatóival, amit azután minden év tavaszán megismételnek. Ez a quasi reprezentativitás azért szükséges, mert az erősebb munkáltatóknál működő szakszervezetek nagy valószínűséggel jobb tárgyalási erőpozícióban vannak, következésképpen valószínűsíthető az is, hogy kedvezőbb béremelési feltételeket képesek kiharcolni – amely a későbbiekben meghatározó lesz a többi szakszervezetre is. A Shunto bértárgyalások eredményeként létrejön egy országos bérnövekedési szint, amelyet a későbbiekben hallgatólagosan – azért hallgatólagosan, mert erre nézve nem rendelkezik egyetlen jogszabály sem – egy garantált minimum-béremelési szintnek tekintenek a vállalati szinten tárgyaló felek. A Shunto tárgyalások eredményeként létrejött béremelési megállapodás tehát nem azt jelenti, hogy ez lesz automatikusan és kötelezően az összes japán munkahelyen elért béremelés mértéke, hanem mindössze azt, hogy ezt az országos szinten kiharcolt béremelési standardot tekintik a további vállalati szintű bértárgyalások kiindulási alapjául. Ettől természetesen pozitív és kivételes esetben negatív irányban is eltérhetnek a tárgyaló felek.⁸³

Áttekintve a Shunto történetét jelző adatokat, azt állapíthatjuk meg, hogy a szakszervezeti tagok – átlagosan – 70 %-a vett részt a Shunto-ban. A Shunto jelszavai hűen tükrözik az adott korszak – második catch-up időszak politikájának – általános célkitűzéseit. Ezek a következők voltak: a) a Sohyo és a Churitsu Roren a nyugat-európai bérszínvonal elérését; b) a Domei Kaigi (korábban Zenro) az 1963-as bérek megduplázását tűzte ki célul, az elkövetkezendő hét év alatt.

A Shunto kialakulásánál meg kell említenünk, hogy a gazdasági környezet 1951-től alapvetően megváltozott, ami a bérmegállapodásokra is kedvezően hatott. A fontosabb változásokat az alábbiak fémjelzik: az anti-inflációs politika bevezetése, a Koreai háború kitörése, a Szövetséges katonai megszállás befejeződése, ami egyidejűleg a II. világháborús jóvátétel fizetésének a befejezését is jelentette. Az kétségtelen tény, hogy a fenti tényezők ösztönzően hatottak a japán gazdaság fejlődésére, de az nem állítható ilyen bizonyossággal, hogy ezen változások mindegyike automatikus jelleggel és pozitívan érintették a szakszervezetek bértárgyalási potenciálját. Például a bányászatban az 1952 őszi kezdeményezett bértárgyalás konfliktusba, az ún. 63 napos sztrájkba torkolt. Ezzel egyidejűleg az elektromos-energia termelésben folytatott bértárgyalások is számos nehézséggel jártak.

A Shunto korai időszakában a Zenro (később Domei) azon az állásponton volt, hogy a Shunto nem egyeztethető össze a szakszervezeti demokratizmussal. A Shunto keretében ugyanis évente csak egyszer tárgyalnak a bérek emeléséről, ami sok esetben nem esik egybe az egyes ágazatok érdekeivel és lehetőségeivel. Ugyancsak kifogásként hozták fel, hogy sokszor ez a koncentrált akció politikai színezetet ölt és belső politikai, valamint társadalmi feszültséget szíthat, ami könnyen átcsaphat sztrájkba, aminek pedig már nincs közvetlen kapcsolata a bérekkel, hanem attól teljesen eltérő érdekek kifejezésére is felhasználható. Ennek eredményeként a Zenrohoz tartozó szakszervezetek ágazati alapon szervezték meg a bértárgyalásaikat, amire általában ősszel került sor. Az új munkavállalók alkalmazására azonban mindig tavasszal került sor, mert ekkor fejezték be a

⁸³ T. Utada (1993), i. m. 44–45. p.

tanulmányaikat a diákok. A tárgyalt időszakban jelentkező munkaerőhiány eredményeként az ősszel belépő pályakezdekők fizetése alapvetően magasabb volt, mint a tavaszi Shunto keretében rögzített átlagkereset. Ez általános jelleggel bérfeszültséget eredményezett. Ezért a szakszervezeteknek szakítaniuk kellett az őszi bérmegállapodás rendszerével és fokozatosan mindannyian áttértek a tavaszi bértárgyalásra. Ez a munkaerőpiaci kényszer a Zenro politikájában is alapvető változást eredményezett és ennek hatására fokozatosan csatlakozott a tavaszi Shunto bértárgyalásokhoz.⁸⁴

A bértárgyalások első időszakában – a 70-es évek elejéig – a vas- és acélipari szakszervezetek (Tekkororen), az autóipar szakszervezetei, az elektromos gépgyártás és a Zosenjukiroren gyakorolt meghatározó szerepet a bérmegállapodásokra.⁸⁵ Napjainkra a tavaszi bérmegállapodás rendszere intézményesedett és teljes mértékben beintegrálódott a japán gazdasági és a munkaügyi kapcsolatok rendszerébe, de napjainkban a gazdaság szerkezetének átalakításával egyidejűleg a Shunto – mind makro, mind mikro szintű – befolyásoló szerepe halványodik.⁸⁶

A Shunto jelentősége elsősorban abban áll, hogy a gyengébb vállalati szakszervezetek és a nem szervezett munkavállalók bértárgyalási pozíciójának megerősítését szolgálja. Ennek elsősorban a nagyon gyors gazdasági fejlődés (60-as évek) időszakában jelentkező munkaerőhiány idején volt kiemelkedő jelentősége.⁸⁷

A Shunto eredményességét meg nem kérdőjelezve le kell szögeznünk, hogy a 60-as évektől kezdődő nagyarányú béremelkedések nem kizárólagos tényezője volt a Shunto. (Az ágazatonként elkülönített bérnövekedés eredményét ld. a 11. sz. táblázatban) E mellett, illetve a Shunto zavartalansága és a fokozatos béremelkedések elérése érdekében legalább ilyen fontos volt a japán gazdaság nagyarányú fejlődése, ami együtt járt az infláció megszüntetésével, a munkaerőfőlősleg munkaerőhiánnyá történő átalakításával és a piaci kereslet-kínálat kedvező alakításával.

11. sz. táblázat

A munkabér-növekedés a Shunto időszaka alatt (%-ban)

	1960	1965	1970	1975	1980	1985
Vas- és acélipar	6,8	5,3	15,0	12,2	6,2	3,9
Hajógyártás	8,4	8,9	19,2	15,2	5,6	4,0
Autógyártás	-	10,6	19,2	13,1	7,2	5,6
Elektromos Gépgyártás	12,9	11,9	20,3	12,3	7,2	5,5
Szállítás	8,1	10,9	19,0	14,4	6,8	5,3
Magánszféra átlaga	8,7	10,6	18,5	13,1	6,7	5,0
Állami szféra átlaga	8,5	9,6	15,9	14,1	6,6	4,9

Forrás: Labour Policy Bureau, Ministry of Labour

⁸⁴ T. Utada (1993), i. m. 26. p.

⁸⁵ Ennek a magyarázata abban keresendő, hogy a japán gazdasági fejlődés kezdeti szakaszán az acélnak - mint alapvető nyersanyagnak - volt meghatározó szerepe. Ezért az acéliparban tevékenykedő szakszervezeteknek nagyon fontos súlya volt a bértárgyalások során. Abban az időszakban elterjedt mondás volt, hogy „az ország a vason alapszik” és „a vas azt jelenti az iparban, mint a rizs a japán ember hétköznapijában”, vagyis mindent.

⁸⁶ T. Utada (1993), i. m. 42–43. p.

⁸⁷ Akira Takanashi: Japan's High Economic Growth and Industrial Relations; Industrial Relations, Wages and Employment in the Japanese Labour Market, ed. Bert Edström, Center for Pacific Asia Studies, Stockholm University, 1994, 8. p.

A Shunto fejlődésének vázlatos áttekintését a 12. sz. táblázat tartalmazza.

12. sz. táblázat

A Shunto fő jellemzői 1956–1992 között

Év	A bér- emelke- dés ará- nya *	Az elért béreme- lés *	Különb- ségi há- nyados *	Célzott bér- emelés *	A megállapodó érdekkép- viselet **	A Shunto- val köz- vetlenül érintet- tek szá- ma (10.000 főben) ***	Szer- ve- zeti arány (%- ban) ****
1956	6,3	1.063	0,29	-	Magánvasutak alkalmazottai	300	33,5
1957	8,6	1.518	0,20	-	Bányászok	310	33,6
1958	5,6	1.050	0,29	-	Magánvasutak alkalmazottai	365	32,7
1959	6,5	1.281	0,20	-	Magánvasutak alkalmazottai	392	32,1
1960	8,7	1.792	0,17	2.831	Vas- és acélipari dolgozók	411	32,2
1961	13,8	2.970	0,14	4.043	Állami alkalmazottak (public corporation workers)	439	34,5
1962	10,7	2.515	0,13	5.004	Vas- és acélipari dolgozók	484	34,7
1963	9,1	2.237	0,16	4.815	Magánvasutak alkalmazottai	660	34,7
1964	12,4	3.305	0,10	5.548	Vas- és acélipari dolgozók	647	35,0
1965	11,6	3.150	0,16	6.214	Magánvasutak alkalmazottai	645	34,8
1966	10,6	3.403	0,12	6.623	Vegyipari dolgozók	689	34,2
1967	12,5	4.371	0,07	7.025	Vas- és acélipari dolgozók	698	34,1
1968	13,6	5.296	0,07	8.305	Magánvasutak alkalmazottai	729	34,4
1969	15,8	6.865	0,07	9.840	Vas- és acélipari dolgozók	746	35,2
1970	18,5	9.166	0,06	11.795	Vas- és acélipari dolgozók		
1971	16,9	9.727	0,07	13.991	Állami alkalmazottak (public corporation workers)	880	34,8
1972	15,3	1.138	0,08	15.432	Vas- és acélipari dolgozók	895	34,3
1973	20,1	15.159	0,05	18.897	Elektromos iparban dolgozók	919	33,1
1974	32,9	28.981	0,07	35.177	Magánvasutak és textilipar- ban dolgozók	927	33,9
1975	13,1	15.279	0,16	37.447	Vas- és acélipari dolgozók	968	34,4
1976	8,8	11.596	0,10	23.793	Vas- és acélipari dolgozók	971	33,7
1977	8,8	12.536	0,07	22.181	Autó és hajóipari dolgozók	981	33,2
1978	5,89	9.218	0,20	19.621	Vas- és acélipari dolgozók	967	32,6
1979	6,00	9.959	0,10	14.668	Vas- és acélipari dolgozók	967	31,6
1980	6,74	11.679	0,06	15.157	Vas- és acélipari dolgozók	966	30,8
1981	7,68	14.037	0,06	18.735	Vas- és acélipari dolgozók	970	30,7
1982	7,01	13.613	0,06	18.080	Fémipari dolgozók (4 szakszervezet)	986	30,5
1983	4,40	8.964	0,15	15.002	Fémipari dolgozók (4 szakszervezet)	997	29,7

1984	4,46	9.354	0,12	13.615	Fémipari dolgozók (4 szakszervezet)	1008	29,1
1985	5,03	10.871	0,09	15.507			28,9
1986	4,55	1.146	0,14	16.391			28,2
1987	3,56	8.275	0,18	12.861			27,6
1988	4,43	10.573	0,12	15.602			26,8
1989	5,17	12.747	0,11	17.430			25,9
1990	5,94	15.026	0,08	21.727			25,2
1991	5,65	14.911	0,08	21.556			24,5
1992	4,95	13.662	0,11	21.956			24,4

Forrás: Akira Takanashi: Japan's High Economic Growth and Industrial Relations; Industrial Relations, Wages and Employment in the Japanese Labour Market, ed. Bert Edström, Center for Pacific Asia Studies, Stockholm University, 1994 p. 8.

Megjegyzések:

- * Munkaügyi Minisztérium, Munkaerőpolitikai Iroda. Megjegyzés: a áblázatban azok a cégek szerepelnek, melyek tőkéje elérte a 2 millió yent és rendelkeznek szakszervezettel.
- ** A megállapodásnál nem fix partnerek vesznek részt. Ezért van változás évente a megállapodó partnerek személyében. A lista a Munkaügyi Minisztérium: A munkásmozgalom története c. munkából származik.
- *** Munkaügyi Minisztérium: A munkásmozgalom története (Ministry of Labour, Documents in the History of Labor Movement).
- **** Munkaügyi Minisztérium: Általános vizsgálat a szakszervezetek körében (Basic survey on trade unions).

Az elmúlt évek gyakorlata azt mutatja, hogy a szakszervezetek az országos bértárgyalással egyidejűleg egyéb kérdéseket is igyekeznek megtárgyalni. A leggyakrabban előforduló kérdések az alábbiak voltak: a) munkaidő csökkentése, b) szabadidő növelése, c) a túlmunka díjazásának emelése, d) a juttatási és pótlékrendszer felülvizsgálata, e) a kötelező nyugdíjkorhatár felemelése, f) a nyugdíjak mértékének emelése, g) kiegészítő bal-eseti ellátások fizetése, h) különböző pénzbeli segélyek, mint például a lakásvásárlási kölcsön stb. bevezetése vagy a már meglévő szociális támogatások rendszerének a szélesítése stb. A gyakorlat megoszlik a tekintetben, hogy a fent említett kérdéseket a bértárgyalásoktól elkülönítve, vagy azzal egyidejűleg tárgyalja meg a szakszervezet és a menedzsment.⁸⁸

2.6. A kooperatív típusú szakszervezet-menedzsment kapcsolatrendszer korai előzményei

A tárgyalt időszakban a nagyvállalatok szakszervezeteit alapvetően két csoportba lehet sorolni. Az egyikhez azok tartoznak, ahol erős, míg a másikhoz azok, ahol gyenge a szakszervezet befolyása. A következőkben vegyük sorra külön-külön ezek cselekvési lehetőségeit. Feltételezzük, hogy az azonos területen tevékenykedő cégek, akik egyidejűleg egymás versenytársai is, vezetése hasonlóképpen jól felkészült és rátermett a feladatra. A tapasztalatok alapján állíthatjuk, hogy az erős szakszervezetek magasabb béreket és jobb munkakörülményeket tudtak kiharcolni. Ez azonban a termékek árának emelkedésében is megnyilvánult. Ezért ezen cégek termékei a piaci árversenyben alulmaradtak. Ebből következően a profitjuk is kevesebb lett. A kevesebb profit miatt a soronkövetkező kollektív tárgyalások során valószínűleg kevésbé lesz engedékeny a

⁸⁸ A. Takanashi (1994), i. m. 8. p.

munkáltató, vagyis az előző év tárgyalásainak pozitív kimenetele nagy valószínűséggel negatívan hat a következő évben. A fenti gondolatmenetből kitűnik, hogy középtávon az erős szakszervezetek nem minden esetben képesek maradéktalanul szolgálni tagjaik érdekeit. A gyengébb szakszervezetek pedig egyszerűen nem voltak olyan pozícióban, hogy képesek lettek volna érvényesíteni a tagjaik érdekeit. Ők csak abban reménykedhettek, hogy a termelés prosperáló lesz és a menedzsment saját belátása szerint is növelni fogja a béreket és a munkakörülményeket. Ebből az alaphelyzetből alakult ki később az ún. kooperatív munkaügyi kapcsolatok rendszere.

Az ötvenes években nagyon népszerű volt az ún. „aranytojas példázat”. A szakszervezet követelte, hogy a profit egy részéből ők is részesedjenek. A menedzsment válasza a következő volt: rendben van, de ha most felosztjuk az „aranytojást”, akkor most Ti kaptok belőle egy részt, azonban ha ehelyett befektetjük ezt a részt – hasonlóan a versenytársainkhoz –, akkor egy rövid idő elteltével több aranytojasunk lesz. Akkor pedig sokkal inkább érdemes lesz beszélni a felosztásról, mint most. Ezzel a logikával szemben a szakszervezetek nem tudtak megfelelő ellenérvet felhozni.

Mint az a fentiekből jól kiolvasható, a II. világháborút követő kezdeti időszak (40-es évek második fele, 50-es évek eleje) sztrájkjainak többsége céljait tekintve elsősorban politikai jellegű volt, a társadalmi berendezkedés megváltoztatására irányult és nem a munkavállalók direkt gazdasági és szociális érdekeinek előmozdítását célozta. Természetesen ez az okfejtés nem teljesen helytálló, ugyanis a társadalmi berendezkedés megváltoztatására irányuló politikai sztrájkok mögött ott rejtett annak a reménye, hogy egy új típusú társadalmi berendezkedés keretei között a szociális és gazdasági viszonyok is sokkal kedvezőbbek lesznek.

A tárgyalt időszak második felétől kezdődően a rendes munkavállalók (rank-and-file) által létrehozott új szakszervezetek – Kawanishi szavaival élve "kooperatív szakszervezetek" – alapvetően a munkáltatóval való együttműködést és a munkavállalók gazdasági és szociális érdekeinek az előmozdítását szorgalmazták.

A munkaügyi kapcsolatok korai időszaka a menedzsment számára is hosszú távú tanulságokkal szolgált. Nevezetesen azzal, hogy a direkt elbocsátások⁸⁹ nem eredményeznek jó munkahelyi légkört, ezért minden eszközzel meg kell próbálni azok elkerülését. Természetesen nem volt könnyű helyzetben a vállalatvezetés, ugyanis a piac gyors változását követni csak egy rugalmas termelési és humán-erőforrás politikával lehet. Ezért az utóbbi vonatkozásban alapvető hangsúlyt helyeztek a folyamatos munkahelyi szakképzésre (on-the-job-training), melynek eredményeként kialakult egy flexibilis és a cég termelési diverzifikáltságát követni képes, több szakmában jártas munkavállalói gárda. A rugalmas szakképzés mellett a másik kulcsfontosságú elem a már korábban említett ún. keiretsu rendszer (hierarchizált vállalati konglomerátum).

Több szerző véleménye szerint a fent tárgyalt álláspontok nagymértékben elősegítették az 50-es évek második felétől egyre inkább uralkodóvá váló kooperatív típusú munkaügyi kapcsolatrendszerének a kialakulását.⁹⁰ Ennek a sajátosságairól a későbbiekben még szólnunk.

⁸⁹ Azért használjuk a direkt elbocsátás kifejezést, mert a japán belső és külső munkaerőpiac elméletében a belső munkaerőpiacról történő elbocsátást nevezik tényleges elbocsátásnak. A belső munkaerőpiacon belüli mozgásokat, ami sok esetben új munkahelyet (földrajzilag értelemben is), új munkakört stb. jelent nem minősítik elbocsátásnak. Ha a keiretsu-n (munkáltatói konglomerátum) belül történik a mozgás, még akkor is ha egymástól szervezetileg teljesen különálló vállalatokról van szó, de közöttük valamilyen kereskedelmi, vagy üzleti kapcsolat áll fenn, akkor az nem minősül elbocsátásnak. Ez hasonlít a magyar munkajogi gyakorlatban korábban használt áthelyezés jogintézményéhez.

⁹⁰ Okuda, K. (1992), i. m. 21. p.

A korszak összegzéseképpen megállapíthatjuk, hogy a japán gazdaság fellendülésének kezdeti, meghatározó okai a következőkben keresendők: a Koreai háború kirobbanása és az ennek hatására jelentkező ipari tömegtermelés beindulása és az új típusú ún. kooperatív menedzsment-szakszervezet kapcsolati rendszer elterjedése. Ezek szoros összefüggésben álltak egymással, valamint azzal a körülménnyel is, hogy 1954-ben a hatalomra kerülő Liberális Demokrata Párt meghirdette a következetes gazdasági expanzió politikáját. Ennek eredményeként az 1955-ben a kormány bejelentette, hogy a háború követő rekonstrukciós szakaszt befejezettnek tekinti.⁹¹

3. A gazdaság rekonstrukciójának és később az erőteljes növekedés kezdeti időszaka (1955–1965)

Az ötvenes évek második felének szakszervezeti tevékenységét alapvetően az alábbi események fémjelezték: a) a *Japan Productivity Center létrejötte*, a termelékenységi mozgalom elindulása, valamint a kooperatív menedzsment-szakszervezet kapcsolat megerősödése; b) az *Amerikai–Japán Biztonsági Szerződés* (Security Treaty) megerősítésének aláírása körül kiobbant vita; és c.) a *Mitsui Bányavállalat Miike*⁹² részlegében a termelés racionalizálása és az ennek következtében szükséges nagymértékű elbocsátások miatt kibontakozott heves és hosszantartó *sztrájk*.⁹³ [A b)–c) pontokat a későbbiekben érintjük.]

a) A fent említett három pont közül a következőkben csak a *Japan Productivity Center létrejöttével*, a *termelékenységi mozgalom elindulásával* és a kooperatív menedzsment-szakszervezet kapcsolat megerősödésével foglalkozunk részletesebben. A termelékenységi mozgalom egy széleskörű társadalmi bázisra épült, amelyben a kormány, a munkáltatók, bizonyos szakszervezetek, illetve szakszervezeti szövetségek és az elméleti szakemberek egyaránt résztvettek. E mozgalom elsődleges célja az volt, hogy növelje az egyes japán vállalatok, illetve globális szinten az egész nemzetgazdaság termelékenységét. Intézményi háttéréül az 1955-ben létrehozott Japán Termelési Hatékonyság Növekedését Elősegítő Központ (*Japan Productivity Center*) állt. A Központ alapvetően a társadalomban mélyen gyökerező, a gazdasági érdekek mindenhatóságával és öntörvényűségével szemben a közérdeket (public interest) testesítette meg. Ez a gondolatiság meghatározó tényezőként hatott az ún. *termelékenységi mozgalom* elindításánál és az általa kidolgozott alapelvek kialakításánál, amelyek a későbbiekben is meghatározó értékmérőként szolgáltak a japán gazdaság óriási mértékű növekedési periódusában – kiemelkedően a 60-as évek – megtermelt javak igazságos elosztásánál, valamint a társadalmi béke megőrzésénél. A nagyvállalatok vezetése szinte egyöntetűen támogatta, míg a szakszervezetek megosztottak voltak a mozgalom megítélését illetően. Többségük támogatta, míg másik részük a kizsákmányolás fokozására hivatkozással ellenezte annak célkitűzéseit. A termelési mozgalom egyéb más fontos funkciója mellett

⁹¹ T. Utada (1993), i. m. 25. p.

⁹² Az egyik legjelentősebb sztrájk a Miike Bányász-sztrájk (1959–60) kiváltó tényezője az alapvető energiaforrás felhasználásának változása volt. Áttérés a szénről a kőolajra. E miatt számos bányászt bocsátottak el. A vita végül is egy törvény elfogadásával – Temporary Measures Act for Unemployed Coal Mine Workers – zárult, melyben a kormány magára vállalta a munkanélküli bányászok átképzésével, új munkahely találasával és a lakáskérdésük megoldásával járó terheket. A Miikei sztrájk volt az utolsó komoly erőket mozgató szakszervezeti demonstráció ebben az időszakban. Ezt követően sokkal csendesebb viszony jellemezte a munkügyi kapcsolatokat. T. Utada (1993), 25. p.

⁹³ T. Utada (1993), i. m. 25–26. p.

fontos szerepet vállalt a kooperatív munkaügyi kapcsolatok rendszerének kialakításában. Ennek keretében a munkáltatók a termelésre, menedzsment stratégiájára stb. vonatkozó információkkal látták el a szakszervezeteket és bizonyos – közös – kérdéseket közösen vitattak meg.

A Japan Productivity Center a fokozott termelékenységből eredő gazdasági előnyök igazságos társadalmi felhasználása érdekében az alábbi *három alapelv* megvalósítását tűzte ki célul: *a) A termelékenység növelésével szükségszerűen együtt kell járnia a foglalkoztatottság növekedésének is. Mind a magán, mind az állami szférában minden erőfeszítést meg kell tenni annak érdekében, hogy a munkanélküliség aránya a lehető legkisebb legyen.* (ld. néhány összehasonlító adatot a 13. sz. táblázatban) Ennek legfontosabb és leghatékonyabb eszközének a belső (belső munkaerőpiac), illetve külső (külső munkaerőpiac) munkaerő-átcsoportosítást tekintették.⁹⁴ *b) A menedzsment és a szakszervezetek együttesen dolgozzanak ki – a vállalat sajátosságainak figyelembevételével – termelési tervet. c) A termelékenység növekedéséből származó előnyökből – a nemzetgazdaság kondícióinak figyelembevételével – korrekt módon kell részesíteni mind a munkáltatót, mind a munkavállalókat, illetve a vásárlókat egyaránt.*⁹⁵ Ezek az elvek szinte mind a mai napig meghatározzák a japán gazdaság és a munkaügyi kapcsolatok értékrendjét.

13. sz. táblázat

A munkanélküliek létszámának és arányának alakulása a legfejlettebb országokban 1975–95

(1000 személy; %)

Év	Japán	USA	Egyesült Királyság	Német-ország	Francia-ország	Olasz-ország	Kanada
1975	1.000 (1,9)	7.929 (,3)	978 (4,1)	1.074 (4,7)	911 (4,1)	1.226 (5,9)	690 (6,9)
1980	1.140 (2,0)	7.637 (7,0)	1.665 (6,8)	889 (3,8)	1.471 (6,3)	1.684 (7,6)	865 (7,5)
1985	1.560 (2,6)	8.312 (7,1)	3.271 (11,9)	2.304 (9,3)	2.458 (-)	2.471 (10,6)	1.328 (10,5)
1990	1.340 (2,1)	6.874 (5,4)	1.665 (5,9)	1.872 (7,2)	2.505 (9,0)	2.621 (11,0)	1.109 (8,1)
1995	2.098 (3,1)	7.404 (5,6)	2.326 (8,3)	3.612 (10,4)	2.976 (-)	2.561 (11,3)*	1.422 (9,6)

Forrás: ILO, Bulletin of Labour Statistics, 1996

* 1994-es adat

⁹⁴ Japánban ugyanis a legtöbb szakember a kettős munkaerőpiac – belső és külső – elméletét fogadja el mérvadónak. Belső munkaerőpiacnak tekintik az egyes vállalati csoportokon belül, a fő és a leányvállalatok, bedolgozó cégek stb. között kialakult munkaerőpiacot, míg külső munkaerőpiacnak az ezen kívüli területet tekintik.

⁹⁵ Okuda, K. (1992), i. m. 22. p.

3.1. A japán munkaügyi kapcsolatok ezen belül is a szakszervezetek és a gazdasági fejlődés kölcsönhatásainak vizsgálata a tárgyalt időszakban

Abegglen a "The Japanese Factory" (1958) c. munkája⁹⁶ alapvető mérföldkőként szerepelt az ötvenes évek munkaügy kapcsolatainak elméletében. Abegglen – szociál-antropológusként – elsősorban a csoportszerveződési struktúrák, ezen belül is elsősorban a munkáltató és a munkavállalók közötti humán-menedzsment viszonyok – munkaerőfelvétel, előmenetel és teljesítmény-értékelés, bérrendszer, és az egyéb személyes jellegű kapcsolatrendszerek – érdekelték. Abegglen a japán munkahelyi szerveződést a családok szervezeti felépítéséhez hasonlította. Ennek a családi szerveződési modellnek – már korábban is – kettős értelmezése alakult ki. Egyrészt, negatív vonatkozásban ez alatt a feudális familiaritást értették (ld. korábban), míg pozitív értelemben – Abegglen is – a szoros munkahelyi együttműködést és a japán gazdasági fejlődés egyik előmozdítóját látták ebben a munkahelyi szervezeti modellben.⁹⁷ Ugyanebben az időben két japán kutató – Matsushima Shizo⁹⁸ és Hazama Hiroshi⁹⁹ – is azt tanulmányozták, hogy a japán menedzsment és munkaügyi kapcsolatok miként segítették elő a gazdasági fejlődést.

A nagyvállalatok vezetői ugyancsak felismerték a humán erőforrással való hatékony gazdálkodás fontosságát és egyre több figyelmet szenteltek a munkaerő belső – on-the-job training – képzésére. Ebben az időben számos szakszervezeti és vállalati vezető ment az USA-ba, tanulmányozni az ottani vezetési és szervezési modelleket.

A 60-as években a Japán Kormány politikája a kereskedelem és a tőke liberalizálása felé mozdult el, ugyanakkor kialakult egy erős, központosított gazdaságirányítási rendszer, amely élén a MITI (Ministry of International Trade and Industry) állt. A MITI befelé egy szigorú gazdasági koordinálást, kifelé pedig egy alapvetően protekcionista gazdaságpolitikát folytatott. Ebben a légkörben a japán munkáltatók és a szakszervezetek egyik szeme nevetett, a másik azonban sírt. Tartottak attól, hogy a liberalizációnak lesz egy olyan hatása, hogy a nagy, tőkeerős amerikai és európai cégek ellehetetlenítik az akkor még nem olyan erős japán vállalkozásokat. A munkavállalók elsősorban a liberalizáció hatásaként az elbocsátások számának növekedésétől tartottak.

A 60-as évek a japán gazdaság páratlan fellendülését és megerősödését eredményezték. Ezekben az években a GNP nominál értékben 4,53-szorosára, reálértéken 2,7-szeresére emelkedett. Ez a nagyon gyors növekedés számos gazdasági és társadalmi változást eredményezett, amire a szakszervezeteknek is reagálniuk kellett.¹⁰⁰ A nagymértékű iparosodás és az ezzel együtt járó urbanizáció hatására a – korábban nagyon szoros

⁹⁶ Ez volt az egyik olyan könyv, amelyet a Japánnal foglalkozó gazdasági szakemberek sok éven keresztül szinte bibliaként használtak.

⁹⁷ H. Kawanishi (1992), i. m. 5. p.

⁹⁸ Matsushima (1972) a bányászok munkakörülményeit tanulmányozta és rámutatott a menedzsment és a szakszervezetek antagonisztikus ellentétére, valamint arra a körülményre, hogy a vizsgálatban szereplő bányászok milyen kiszolgáltatott körülmények között, és milyen alacsony életszínvonalon végzik a munkájukat. (Matsushima, 1972: 76.)

⁹⁹ Hazama kutatásában (1964) a japán kapitalista típusú menedzsment kialakítását követte nyomon. Előzményként utalva a Tokugawa shogunátus időszakában kialakult városi kereskedőréteg filozófiája – például a menedzsmenti paternalizmus (keiei kazokushugi) – hogyan termékenyítette meg a kapitalizálódó japán menedzsmentet a II. világháborút követő időszakban. A fent említett menedzsmenti paternalizmus jelentette az alapját a mai napig létező nagyon erős céghez fűződő lojalitásnak és a munkához, illetve céghez való elkötelezésnek (Hazama, 1964:31).

¹⁰⁰ Például az elsődleges szektorban dolgozók aránya a 30,2 % (1960) 17,4 %-ra csökkent 1970-re. Ezen időszakban a reálbérek 3,5-szeresére emelkedtek.

– családi kapcsolatok erőteljesen fellazultak, vagy legalábbis minőségileg átalakultak. A jövedelmek növekedésével és a városi létforma megismerésével a munkavállalók igényei is – széles értelemben – diverzifikálódtak. A megtermelt javakat már nemcsak megtermelni, hanem a kapott igen magas fizetésekből élni, és idővel minél jobban szerettek volna élni. A munkaügyi kapcsolatok területén ez a nagymértékű növekedés – az azzal együtt járó egyéni jövedelemszint fokozatos emelkedésével, ami a Shunto (tavaszi bértárgyalás) hatásmechanizmusának köszönhetően megközelítőleg azonos szintet jelentett országszerte – alapvetően békés, csendes időszakot eredményezett a munkaügyi kapcsolatokban is. A termelés volumenének rohamos kiszélesedésével, a japán cégek belső és külső terjeszkedésének eredményeként erőteljes munkaerőhiány lépett fel.

A japán gazdaság fejlődésének töretlennek hitt lendületét a hetvenes évek olajválságai (1973, 1978), a rohamos fejlődésnek indult szomszédos ázsiai országok (a kis-tigrisek) előretörése és a növekvő nemzetközi gazdasági verseny (globalizáció) törték meg. Az energiatakarékos módszerek bevezetése, az élömunka felhasználásának visszaszorítása és a magas technikai színvonalú termékek előállítása gyors és alapvető technológiai változtatásokat követelt a japán cégektől. A mikroelektronika (ME) és az új technológiák bevezetése alapvetően befolyásolta a munkaügyi kapcsolatok alakulását is.

A munkaerőpiacon is alapvető változások következtek be. Ezek közül kiemelkedik a nők tömeges munkavállalásának és a nem élethosszig tartó alkalmazás (részmunkaidő, határozott idejű munkaviszony, munkaerőkölcsönzés stb.) különböző formáinak elterjedése és tömegessé válása.¹⁰¹

Ebben az időszakban a szakszervezetek politikájának főbb stratégiai pontjai a következőkben foglalható össze: a) fogyasztói árak emelkedésének féken tartása; b) a munkavállalás lehetőségének garantálása; c) a reálbérek megtartása vagy emelése és d) a társadalombiztosítási ellátások emelése.

Megjegyezzük, hogy az olajválságok, az ezzel együtt járó gazdasági visszaesés és a szervezet-átalakítás nem eredményezett lényeges növekedést a japán munkanélküliek számában. Ez a szakszervezetek, a munkáltatók és a kormány akcióinak együttes eredménye volt, amellyel – a szociális béke fenntartása érdekében – minden áron igyekeztek elkerülni az elbocsátásokat és fokozottan támogatták a teljes foglalkoztatást.¹⁰²

3.2. A szakszervezeti szövetségek helyzetének alakulása

Mint azt már korábban jeleztük, az 50-es években alapvetően két szakszervezeti szövetség alakult ki. Az egyik a *Sohyo* (General Council of Trade Unions of Japan), a másik a *Sodomei* (The Japanese Confederation of Labor) volt. A *Sohyo* alapvetően baloldali beállítottságú volt és élesen kritizálta a kormány és a menedzsment lépéseit. A *Sodomei* bírálta a baloldali szakszervezeteket és eltökélten állt ki a kollektív tárgyalások mellett. A két szakszervezeti központ álláspontja – a termelékenység mozgalomra vonatkozó elképzeléseket illetően is – eltérő volt. A *Sohyo* visszautasította a termelékenységi mozgalomban való részvételt azzal az indokkal, hogy ez a munkavállalók még inkább fokozott kizsákmányolását fogja eredményezni, míg a *Sodomei* tevékenyen közreműködött abban. A *Sodomei* vezetője – Komakichi Matsuoka – hangsúlyozta, hogy a termelés korrekt racionalizálása, amely a magasabb termelékenységet szolgálja

¹⁰¹ T. Utada (1993), i. m. 27. p.

¹⁰² T. Utada (1993), i. m. 27. p.

nem lehetséges a szakszervezetek részvétele nélkül. A későbbiekben ebből a nézetből alakult ki, vagy méginkább helyesebb azt állítanunk, hogy ez is termékenyítőleg járult hozzá, a menedzsment és a szakszervezetek közötti ún. kooperatív munkaügyi kapcsolatrendszer kialakításához.

A teljesség kedvéért meg kell jegyeznünk, hogy volt még más országos szintű szakszervezeti szövetség is. Mint azt már a korábbiakban jeleztük, a Zenro-t először 1962-ben alakították át Domei Kaigi (Japanese Confederation of Labour Union Councils) néven, majd ebből 1964-ben jött létre a *Domei* (Japanese Confederation of Labour).¹⁰³

A munkahelyi szakszervezetek fő követelése mellett a szakszervezeti szövetségek régiójában két jól elkülöníthető áramlat rajzolódott ki a 70-es évek közepén, amelynek gyökerei a most tárgyalt időszakra vezethetők vissza. Az egyik a Sohjo és a Churitsu Roren nevéhez fűződik. Ezek a szakszervezeti szövetségek a tavaszi bérmegállapodásokat az összes állampolgár érdekeit védelmező, azért harcoló akciónak (people's offensive) tekintették. Ennek keretében harcot kezdeményeztek egy új típusú társadalmi-gazdasági reform megvalósítása érdekében, amely társadalom átalakításának egy erőszakos megjelenési formája volt.

A másik a Domei és Nemzetközi Fémipari Dolgozók Szövetségének Japán Tagozata (International Metalworkers' Federation – Japan Council; IMF-JC) által fémjelzett irányzat volt. Ezek egy társadalmi szerződés létrehozását szorgalmazták – békés út –, melynek keretében kooperatív módon igyekeztek hatást gyakorolni a politikai döntéshozatalra és a bérkövetelések során a gazdaság, az adott ágazat, illetve a munkáltató aktuális helyzetéhez igazították a bérköveteléseiket. A két nézőpont között alapvető ideológiai szakadék volt.¹⁰⁴

4. A japán szakszervezeti mozgalom fejlődésének harmadik szakasza, a 60-as évek közepétől 70-es évek közepéig

Erre az időszakra már létrejöttek, sőt egyre inkább meghatározóvá váltak a gazdaság motorját jelentő és meghatározó erővel bíró nehézipari és vegyipari vállalatóriások. Ezzel egyidejűleg a GDP erőteljesen növekedett és végérvényesen megalapozódott a fogyasztói társadalom kibontakozásának gazdasági lehetősége. A japán munkavállalók vásárlóképesse tételel megteremtődött az alapja egy széles ipari árutermelés és a hozzá kapcsolódó szolgáltatóipar kibontakozásának, amely mögött ott állt egy nagyszámú, fizetőképes felvevőpiac. Ez volt az időszak, amikor minden japán család jobban és komfortosabban akart élni. Ekkor kerültek abba a helyzetbe a japán munkavállalók, hogy képesek voltak mindennemű háztartási gépet, szolgáltatásokat, autót stb. megvásárolni.

1959–72 között a GNP évente 10 %-kal emelkedett. Az olajválságok után ez a helyzet megváltozott, igaz ugyan, hogy 1985–89 között a GNP még mindig 20 %-kal

¹⁰³ A háttér: a Zenro-n belül két áramlat volt. Az egyik a Sodomei koalíció (Tengerészek, Vas-, Acél- és Gépgyártásban Dolgozók, Színház- és Moziüzemi Dolgozók), a másik áramlat az egyéb szakszervezeti szövetségek – mint például a Textilipari Dolgozók stb. – voltak. Ez utóbbiak a Zenro feloszlását követően létrehozták a saját szövetségüket Shinzenro néven. A Shinzenro később szövetségre lépett a Sodomei-val és együttesen létrehozták a Domei Kaigi-t (1962). Ezt követően a Sodomei és a Shinzenro feloszlatták saját szervezetüket - a Domei Kaigi-n belül - és létrehozták a Domei-t (1964); (Utada, 1993:26-27.).

¹⁰⁴ T. Utada (1993), i. m. 27. p.

emelkedett, de a reálbér növekedése csak 11 %-ot ért el. A még ebben az időszakban is meghatározó szereppel bíró "termelékenységi mozgalom" (productivity movement) alkotta a munkaügyi kapcsolatok egyik fontos kiindulási alapját. A mozgalom vitalitásának növelésében a szakszervezeteknek meghatározó szerepe volt. A szakszervezeti részvétel motivációja azon a racionális elven nyugodott, hogy e mozgalom mindkét fél részére egyaránt haszonnal és pozitív eredménnyel jár. Ugyanakkor ezen időszak (70-es évek) második felére a szakszervezetek már úgy érezték, hogy a "termelékenységi mozgalom" (productivity movement) egyik alapelve, "a megtermelt javak méltányos és igazságos elosztása" sérelmet szenved. Ennek eredményeként a szakszervezetek fokozatosan magasabb bérkövetelésekkel álltak elő.

A hetvenes évek kezdetétől a külföldi érdeklődés Japán iránt ugrásszerűen megnövekedett. Az érdeklődést elsősorban Japán szinte töretlen és meredek gazdasági növekedése váltotta ki. A külföldi szakértők elsősorban azt vizsgálták, hogy a japán típusú munkaügyi kapcsolatok mennyiben járultak hozzá ehhez a nagymértékű növekedéshez. Ennek az érdeklődési hullámnak az egyik legelső dokumentált és világszerte elterjesztett kiinduló állomása az 1973-ban megjelent OECD tanulmány volt. A tanulmány a japán munkaügyi kapcsolatok három alappillért – némileg leegyszerűsítve és csak a nagyvállalati sajátosságokat figyelembe véve – az alábbiakban jelölte meg: 1. *élethosszig tartó alkalmazás*; 2. *szenioritáson alapuló bérrendszer* és 3. *vállalati szinten szervezett szakszervezet*. A tanulmány elkészítésének háttérében az a tény állt, hogy az 1973-as olajválság minden fejlett országban jelentős recessziót eredményezett, míg Japánban egy viszonylag kisebb megrázkódtatás után a gazdaság gyorsan stabilizálódott.

Az OECD 1977-ben megjelent újabb tanulmányában a fent jelzett három alappillért egy negyedikkel: d) a *„japán társadalmi normák”* (social norms) fontosságának felismerésével egészítették ki. Ez alapvetően magában foglalja a da.) vertikális társadalmi kapcsolatrendszert; db.) a konszenzuson alapuló döntéshozatalt; dc.) a konfliktusok konszenzussal történő rendezését és a dd.) célok megvalósításában a munkahely, mint a munkavállalók egy és oszthatatlan közösségként való testületi részvételét, illetve felelősség vállalását.¹⁰⁵

Ezt az időszakot továbbra is, a japán munkaügyi kapcsolatok stabilizációs és konszenzusos tárgyalási formája jellemezte. A korábbi erőszakos, militáns szakszervezeti magatartást felváltotta egy kooperatív menedzsment-szakszervezet kapcsolatrendszer.

5. A szakszervezetek magatartása az olajválságokat követő időszakban, a 80-as évek

A negyedik közel-keleti háború kitörése miatt zavar keletkezett a világ nyersolaj-termelésének és forgalmazásának vérkeringésében. Az olajárak drasztikus emelkedése miatt válság alakult ki. Mindaddig a japán gazdaság – mely alapvetően a Közel-Keletről szerezte be nyersolaj szükségletét – töretlen növekedést mutatott. Az olajválság drasztikusan érintette a japán gazdaságot is, de közvetlenül a válságot követő időszakban a japán gazdaság – elsősorban a külföldi piacok megélénkülő keresletének eredményeként – újra felszálló ágba került. Ez azonban csak rövid ideig tartott, ugyanis a yen felértékelődésével a G5 Plaze Accord-ot (1985) követően erőteljes recesszió következett be. Ennek hatására a cégek nagy többsége kénytelen volt megszorító és termelés-átalakító

¹⁰⁵ H. Kawanishi (1992), i. m. 7. p.

intézkedéseket alkalmazni, mint például az önkéntes nyugdíjazás bevezetése és szorgalmazása, ideiglenes elbocsátások, áthelyezések, munkaerőfelvétel csökkentése stb. Megnövekedett a működő tőke- és a cégek kiáramlása külföldi országokba, ahol alacsonyabb termelési költségek között folytathatták tevékenységüket. Elkezdődött a japán gazdaság expanziós időszaka és a gazdasági kapcsolatok globalizációja.¹⁰⁶ A japán cégek külföldi tevékenysége miatt a gazdasági feszültség – elsősorban az USA és Európa viszonylatában – alapvetően megnövekedett és nagyon sok esetben a gazdasági diplomáciát a meglehetősen fagyos kapcsolatok jellemezték. Ugyanakkor az erős yen (az US\$ és a yen közötti átváltási arány alakulásának megfelelően volt erős vagy gyenge a yen) Japán vonatkozásában azzal a következménnyel járt, hogy az olajárát és általában a külföldi árucikkek árát leszorította és stabil árakat eredményezett. Ez a belső piacon erőteljes keresletet indukált. Ennek kielégítésére a kormány különböző ösztönző intézkedéseket tett és igyekezett rávenni a cégeket arra, hogy ezt a belső keresletet minden eszközzel igyekezzenek kielégíteni. Ezen ösztönző intézkedések hatására a japán gazdaság 1987 első felétől újra növekedésnek indult. A munkaerő-piaci helyzet is javult, ugyanis a terciér szektor óriási mértékű növekedésnek indult és nagyszámú munkaerőt igényelt.¹⁰⁷ Ugyanakkor azt is láthatjuk, hogy ezzel egyidejűleg a tömegtermelés és tömegfogyasztás korszaka véget ért. A japán vállalatok termékszerkezete diverzifikálódott és igyekeztek az egyre magasabb színvonalon álló technikai megoldásokat meghonosítani. Ezek mögött a törekvések mögött alapvetően az energiatakarékosság és az új piaci versenykihívások álltak.

A munkaerőpiac is alapvető változásokon ment keresztül: megnövekedett az idő- és (felső) középkorúak, valamint a munkavállaló nők száma, nőtt a munkavállalók iskolai végzettsége, ugyanakkor csökkent a fiatal pályakezdők száma és változás következett be a munkavállalók attitűdjében, munkához való hozzáállásában is.¹⁰⁸

A gyors gazdasági növekedésnek azonban nemcsak napfényes, hanem árnyékos oldala is volt. Ezek közül elég utalnunk az óriási méreteket öltött környezetszennyezésre és a fokozódó kereskedelmi vitákra – elsősorban az USA-val és az európai országokkal.¹⁰⁹

A válságos gazdasági években a japán szakszervezetek magatartása példamutatóan szolidáris volt a vállalatvezetéssel. Az infláció megelőzése érdekében a bértárgyalások során alacsonyabb béreket követeltek, ugyanakkor ellentételezésként kikötötték, hogy a menedzsment tartózkodjon az elbocsátásoktól. A Shunto alkalmával rögzített béremelkedések összhangban voltak a gazdaság pillanatnyi teherviselő képességével, arányosan igazodott a bruttó GDP emelkedéséhez és a vásárlói árinдекс változásához. A japán munkaügyi kapcsolatokra továbbra is a kooperatív magatartás volt a jellemző. Nagyrészen a kooperatív munkaügyi kapcsolatok rendszerének köszönhetően a gazdaság gyorsan stabilizálódott, az inflációt kontrollálni tudták és a munkanélküliségi ráta sem emelkedett 2,0 % fölé.¹¹⁰ Ugyanakkor megjegyezzük, hogy e mögött a sikertörténet mögött az alapvető feltétel áll, hogy a menedzsment-szakszervezet közös, kooperatív jellegű konzultációs rendszer csak jól működő gazdaságban működőképes, ugyanis általában csak egy prosperáló vagy prosperitási kilátásokkal rendelkező vállalat engedheti meg magának, hogy viszonylag sok engedményt tegyen a munkavállalóinak.

¹⁰⁶ Okuda, K. (1992), i. m. 25. p.

¹⁰⁷ T. Utada (1993), i. m. 29. p.

¹⁰⁸ Tsutae Hyodo (1992), 53–55. p.

¹⁰⁹ Okuda, K. (1992), i. m. 25. p.

¹¹⁰ A. Takanashi (1994), i. m. 11. p.

Ebben az időben vált általánossá a „szakszervezet-menedzsment közös konzultációk” (management-union joint consultation system) rendszere. Megjegyezzük azonban, hogy a kis- és közepes vállalkozásoknál a menedzsment-szakszervezet közös konzultációs rendszer egyáltalán nem elterjedt tárgyalási forma. A 300 főnél kevesebb létszámot foglalkoztató cégek 58 %-ánál volt ilyen intézmény 1990-ben. A 80-as években a korábbi évek óriási sikere után a japán típusú menedzsment és munkaügyi kapcsolatok – amelyek elengedhetetlen részesei voltak e sikernek – minden országban osztatlan elismerésre találtak. A következő tanulmányok szinte órák alatt váltak bestsellerré a fejlett ipari országok könyvkereskedőinél. [Vogel: Japan as Number One (1979); Reischauer: The Japanese (1979); Ouchi: Theory Z (1981)] E munkák kiemelt hangsúlyt szenteltek az ún. belső munkaerőpiac fontosságának.¹¹¹

5.1. A szakszervezeti szövetségek helyzetének alakulása a 80-as években, a Rengo létrejötte

A japán szakszervezeti szövetség történetének ez egy meglehetősen mozgalmas időszaka volt. Ezért itt csak a legfontosabbnak ítélt történésekkel foglalkozunk. A 70-es évek második felétől kezdve a főbb magánszektorbeli szakszervezeti szövetségek aktívan támogatták egy országos szakszervezeti front létrehozását. Ennek eredményeként 1982 decemberében létrehozták a *Zenmin Rokyo* (National Council of Private Sector Trade Unions). 1987 novemberében jött létre a *Zenmin Roren* (National Confederation of Private Sector Trade Unions). Ebben az országos szervezetben megtalálható volt a négy legnagyobb szakszervezeti szövetség és szinte az összes többi jelentős ágazati szakszervezet is.¹¹²

Ennek hátterében az alábbi fejlődési szakaszok álltak. A *Zenmin Rokyo* megalakítását (1982) követően erőteljes célkitűzés volt egy mérsékelt, országosan egyesített szakszervezeti szövetség létrehozása, amely egyaránt magában foglalja a magán- és a közszféra szakszervezeteit. Ezzel egyidejűleg a *Sohyo* is elfogadott egy tervet, amely a teljes egyesítésre irányult és a fennálló *Sohyo* feloszlásával, valamint a jogutód „*Sohyo Centrum*” létrehozásával járt volna. Ennek a tervezett időpontját 1990-re tűzték ki. A *Domei* ugyancsak elhatározta, hogy a *Zenmin Rokyo* – mint országos központ – létrejöttével egyidejűleg feloszlattja szervezetét és létrehozza a jogutódját, a *Yuai Kaigit*.

További állomásként, a *Zenmin Rokyo* 1986 novemberében *Zenmin Roren* (National Confederation of Private Sector Trade Unions) néven átalakult. Ezt közvetlenül megelőzően a *Domei* és a *Churitsu Roren* feloszlott és létrehozta saját utódszervezeteit: *Yuai Kaigi* és a *Churitsu Roso Liaison Office* néven. A már korábban tárgyalat Shinsanbetsu 1988 októberében ugyancsak feloszlott.

A *Zenmin Roren* megalakítását követően a teljes egyesítés felé – mely magában foglalja a közalkalmazotti szakszervezeteket is – fordult az érdeklődés. A *Sohyo*-n belül néhány közalkalmazotti szakszervezet – pl. az All Japan Prefectural and Municipal Workers' Union vagy a helyi önkormányzati alkalmazottak szakszervezeti szövetsége, vagy a tanárok szakszervezete (*Nikkyoso*) – a teljes (országos szintű) egyesítés ellen volt. Az ellenzés elsősorban a Japán Kommunista Párttal kapcsolatban álló szakszervezeteknél volt erős. Később azonban ezeket a Kommunista Párt által befolyásolt szak-

¹¹¹ H. Kawanishi (1992), i. m. 7. p.

¹¹² T. Utada (1993), i. m. 6. p.

szervezeti egységeket kizárták és a Sohyo is csatlakozott az országos szakszervezeti szövetséghez.¹¹³

A fentiekben vázolt fejlődési folyamat eredményeként tehát 1989 november 21-re minden készen állt az új országos szakszervezeti szövetség – Rengo (Japán Szakszervezeti Konföderáció – Japan Trade Union Confederation) – létrehozására. Ugyanezen a napon a Sohyo – 39 év aktív működést követően – feloszlatta magát. Ezt megelőzően azonban – 1989 szeptemberében – létrehozták a jogutód szervezetét a Sohyo Centrumot.

24 ágazati szakszervezet – ebből 19 közalkalmazotti – csatlakozott a Rengo-hoz. Megalakításakor a taglétszám 8 millió fő volt, ami a szakszervezeti tagság 2/3-át jelentette. A Rengo létrehozását alapvetően a gazdaság fejlettsége tette lehetővé, hiszen a résztvevők között azóta is folyamatos vita folyik az egyes résztvevők eltérő nézetei, ideológiája miatt. Általában elmondhatjuk, hogy a Rengo alapvető politikai támogatói a Szocialista Párt és a Demokratikus Szocialista Párt (Democratic Socialist Party) voltak.

A Rengo létrejöttének napján a Kommunista Párttal rokonszenvező szakszervezetek létrehozták a saját országos szervezetüket *Zenroren* (National Confederation of Trade Unions) néven. Megalakulásakor 1,4 millió tagja volt. Ezt a Rengo "ellen-szervezetének" is tekinthetjük.

Mindemellett 1989. december 9-én a Szocialista Párt baloldali szárnya által támogatva, az osztályharc elméletének ideológiáján alapulva létrejött a *Zenrokjo* (National Trade Union Council). Alapvető szándéka a Sohyo baloldali szárnya által vallott nézetek – osztályharc és militáns szakszervezeti akciók – folytatása volt. Megalakulásakor 500.000 tagja volt.

A teljesség kedvéért megjegyezzük, hogy a Zenroren és a Zenrokjo nem jelent lényeges hatást és befolyást a szakszervezeti mozgalomra. Támogatóik elsősorban a kis- és középvállalatok szakszervezetei vagy a nagyvállalatok kisebbségi szakszervezetei közül kerülnek ki. Ezek jelentik az ellenzékét a Rengoval szemben. Azt állíthatjuk, hogy jelenleg a Rengo – a szakszervezeti tagok 70 %-át tömörítve – alapvetően meghatározó tényező az országos szintű szakszervezeti mozgalomban.¹¹⁴

5.2. A szakszervezetek viszonya a nagy állami vállalatok államosításához

A privatizáció gazdasági előzményeiről szólva el kell mondanunk, hogy a két olajválságot követően alapvető változás következett be a japán gazdaságban. A változást az alábbi főbb momentumok fémjelezték: racionalizáció a menedzsmentben és a humán erőforrás-gazdálkodásban, valamint energia- és nyersanyagtakarékoság. Ezen időszak alatt a munkavállalóknak kb. a 15 %-át bocsátották el. Ez a japán élethosszig tartó munkaviszonyok rendszerében, ahol az elbocsátás szinte ismeretlen fogalom volt kiugróan magasnak számított. Ebben az időben (1985) fordult elő a II. világháborút követően először, hogy a kormány képtelen volt adóbevételekből fedezni a kiadásait¹¹⁵ és ezért kénytelen volt államköltségeket kibocsátani.

A gazdasági folyamatok által diktált körülmények között egyre inkább nyilvánvalóbbá vált, hogy nemcsak a magánszférában, hanem az államiban is, hogy racionalizálást kell végrehajtani. A kormány ennek egyik lehetséges eszközét a privatizációban látta. A

¹¹³ T. Utada (1993), i. m. 6–7. p.

¹¹⁴ T. Utada (1993), i. m. 29–30. p.

¹¹⁵ A nyolcvanas évek elején a japán költségvetésnek három számottevő deficit-forrása volt: a) a rizstermelés támogatása; b) a JNR fenntartása és c) az állami egészségbiztosítás fenntartása.

privatizációval egyidejűleg azonban mindig számos, a munkaügyi kapcsolatokat is jelentősen érintő probléma merül fel. Ezért nem csodálkozhatunk azon, hogy sok esetben a szakszervezet, a munkáltatói érdekképviselések, de még bizonyos politikai és pénzügyi körök is megkérdőjelezik a privatizáció szükségességét. Megjegyezzük, hogy a dolgozat terjedelmi keretei miatt csak a JNR privatizációjával áll módunkban részletesebben foglalkozni.

Ebben a gazdasági környezetben az egyik legnagyobb japán állami vállalat – a Japán Államvasutak (JNR) – vesztesége (a 80-as évekre) elérte az évi 2 milliárd yent. A menedzsment és a szakszervezetek kapcsolata meglehetősen feszült volt. Míg a 1955-ben a JNR a személyszállítás 55 %-át és a teherszállítás 52 %-át végezte, addig 1980-ra ezek a mutatók visszaestek 24 % és 8,4 %-ra. A vasút korábbi vezető szerepét átvették a különböző alternatív szállítási módok. Ezen belül is elsősorban a közúti szállítás, ugyanis az ipari termelésben általános jelleggel bevezetett ún. just-in-time termelési rendszer elengedhetetlen feltétele volt a mindenkor pontos beszállítás. Ezt pedig leginkább a közúti fuvarozással lehet megoldani. Ez a piaci visszaszorulás eredményezte elsősorban a JNR veszteségeit.¹¹⁶ A vasúttársaság piaci térszerzésének másik oka abban keresendő, hogy a nagy nehézipari üzemek, gyárak folyamatosan a tengerpartra települtek, következésképpen nem volt szükségük belső vasúti szállításra. A Shinkanzen 1964-ben történt debütálása – Tokyo–Osaka útvonalon – ugyancsak negatívan érintette a JNR-t, ugyanis a helyi vonalak forgalma jelentősen lecsökkent.¹¹⁷

A JNR deficitje 1986-ra már elérte a 25 milliárd yent. Ehhez társult még a vállalati nyugdíjalapok óriási hiánya – tőkének az ún. buble economy időszaka alatt nem megfelelő körültekintéssel történt befektetése miatt keletkezett –, ami megközelítőleg 4,9 milliárd yen volt.¹¹⁸ A két deficit együttesen elérte a 30 milliárd yent.

Amíg azonban a JNR állami tulajdonban és kezelésben állt, mindenki tisztában volt vele, hogy nem mehet tönkre. Ezért senki nem szentelt különösebb figyelmet a gazdálkodásra és a belső ügyekre. Példaként említjük, hogy létezett az ún. kapun belüli munkanélküliség intézménye, ugyanis a határozatlan időre alkalmazott munkavállalókat még abban az esetben sem lehetett elbocsátani, ha már nem volt szükség a munkájukra.

A munkaügyi kapcsolatokban partnerként a JNR szakszervezetei és a tulajdonos, vagyis a Japán Állam volt, akit a Parlament képviselt. Következésképpen minden egyes munkaügyi kapcsolatokat érintő megállapodást a szakszervezet(ek) és a Parlament között kellett lebonyolítani. A menedzsmentnek nem volt szabad döntéshozatali jogköre még a gazdasági kérdésekben sem. A tényleges operatív döntéshozatal – átengedett hatáskörben – a Közlekedési Minisztérium illetékes osztályán történt. A menedzsment csak "báb" volt.

1975-ben az állami szolgáltató vállalatok – a Japán Államvasutak (JR) a Japán Teleföntársaság (NTT) és a Japán Posta dolgozói nyolc napos sztrájkot szerveztek az alapvető szakszervezeti jogok – beleértve a sztrájkjogot is – közalkalmazotti szektorban történő érvényesítése érdekében. Csak emlékeztetünk arra, hogy a közalkalmazotti szektorban dolgozók sztrájkjogát a militáns szakszervezeti akciókra adott válaszként a

¹¹⁶ Konkrét példát említve, az energiaválság időszakát megelőzően a Hokkaido-n (Japán legészakibb szigete) lévő szénbányák fontos megrendelői voltak a vasutaknak. A racionalizálás és a minél olcsóbb piacok felkutatásának eredményeként ezek a szénbányák elvesztették jelentőségüket. A JNR viszonylatában ez azt jelentette, hogy egy fontos megrendelőjétől kellett elbúcsúznia.

¹¹⁷ Privatization: The Japanese Experience; Privatization and Industrial Relations: Japan's Experience; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1993, 33–35. p.

¹¹⁸ Minden egyes JNR dolgozónak 1,4 nyugdíjast kellett támogatni.

40-es évek második felében tiltották be. Ez a munkabeszüntetés negatívan érintette az állampolgárok mindennapi életét, mert a munkabeszüntetés miatt nem tudták igénybe venni a napi rendes szolgáltatásaikat, nem tudtak zavartalanul utazni, levelet és pénzt küldeni stb., ami tovább fokozta az állami vállalatokkal szembeni ellenszenvet. A fent említett problémák együttesen vezettek az óriási mértékű deficithez és elégedetlenséghez, ami miatt elkerülhetlenné vált a JNR és a többi állami nagyvállalat privatizálása.¹¹⁹

Ilyen előzmények után, az 1982-ben elkezdett igazgatási és pénzügyi reformnak az egyik kulcsfontosságú intézkedése volt a három nagy állami cég – JNR,¹²⁰ NTT és a Dohány- és Sómonopólium Társaság államosítása 1985 áprilisában. Mindegyik önálló részvénytársasággá alakult, melynek a részvényeit ideiglenesen az állam tartotta a kezében. Egyik cég sem bomlott részeire. Ebből következően a jogok és kötelezettségek – beleértve a munkaügyi kapcsolatokat is – teljes mértékben a jogutódokra szálltak át. Mindkét ágazat dolgozóit tömörítő szakszervezetek (Japan Telecommunications Workers' Union és a Japan Tobacco and Salt Public Corporation Workers' Union) a privatizálással egyidejűleg a Zenmin Rokyó országos szakszervezeti szövetséghez csatlakoztak.

A privatizáció végrehajtása során létrehoztak egy bizottságot, amelynek az volt a feladata, hogy elkészítsen egy átfogó javaslatot. Ebben a bizottság azt javasolta, hogy a JNR-t hat vagy hét regionális személyszállító és egy teherszállító szervezetre válasszák szét. A gond azonban a hatalmas adósságállománnyal volt. Ennek az átvállalásáról azonban egyetlen konszolidációs vagy privatizációs terv sem rendelkezett. A deficit megszüntetésére születtek ugyan javaslatok,¹²¹ de ezek nem hoztak megnyugtató eredményeket. Az adósságok fedezésére szolgáló egyetlen operatív javaslat szerint JNR telekingatlanait értékesíteni kell. A JNR ugyanis hatalmas belterületi földingatlanokkal rendelkezett, melyeket elsősorban raktározási célokra használtak.

A fent vázolt javaslatokat azonban mind a menedzsment, mind a szakszervezetek elleneztek. A szakszervezetek azért, mert nem akarták elveszíteni befolyásukat a menedzsment felett. A menedzsment pedig azért, mert úgy gondolta, hogy a javasolt megoldások megvalósítását – részekre bontás és privatizáció – követően a JNR nem lesz

¹¹⁹ Privatization: The Japanese Experience; Privatization and Industrial Relations: Japan's Experience; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1993, 36–37. p.

¹²⁰ A JNR-eset. A Japán Államvasutak 1964 óta évről évre veszteséges volt. 1985-re ez elérte a 26 billió yent. A további veszteségek elkerülése végett a JNR-t felosztották és privatizálták. A JNR-t hat személyszállító és egy teherszállító társaságra osztották. E mellett – a tartozások átvételére és kezelésére – létrehozták a JNR Settlement Corporation-t. Az átalakítás eredményeként közel 100.000 dolgozót bocsátottak el. 1985-nem – a privatizálást megelőzően – 300.000 dolgozót foglalkoztatott. A JNR rekonstrukciós politikáját 1985 júliusában kezdték el kidolgozni. Ez közel egy évig tartott, amikor is 1986 őszén elfogadták a JNR Átalakításáról rendelkező törvényt. Ezen időszak alatt az átalakításért felelős személyek számtalan megoldást – például, önkéntes nyugdíjazás, áthelyezés más céghez stb. – dolgoztak ki a munkavállalói létszám csökkentésére. A vezető szakszervezet ellenezte ezen intézkedéseket, de lényegi lépéseket nem tett. 1987 áprilisában a JNR-t privatizálták. Ennek eredményeként a szakszervezetek is stratégiát váltottak és a felosztás megakadályozása helyett az újonnan létrejövő cégek szakszervezeteit és ezek munkaügyi kapcsolatait igyekeztek kidolgozni. (Utada, 1993:29.)

¹²¹ Például, a kis kihasználtságú vonalakat meg kell szüntetni és helyettük autóbusszal kell megoldani a személyszállítást. Amennyiben a helyi érdekek úgy kívánják, akkor a vasútvonalat fenn kell tartani, de ebben az esetben a helyi önkormányzatnak hozzá kell járulnia a fenntartáshoz. Meg kell jegyeznünk, hogy elsősorban Tokió és a többi nagyváros vonzáskörzetében a vasút alapvető fontosságú volt a mindennapi közlekedésben. A munkavállalók nagy része vonattal közelítette meg munkahelyét. Ilyen körülmények között a JNR adósságállományának csökkentése – vonal megszüntetéssel – szinte kivitelezhetetlennek tűnt.

képes kielégíteni a vele szembeni elvárásokat.¹²² Komplikált helyzet alakult ki a munkaügyi kapcsolatok terén. A militáns szakszervezetek pedig állandóan a munkafeltételek javítását követelték és sztrájk, illetve egyéb kollektív munkajogi akciók kilátásba helyezésével és lefolytatásával fenyegették a vezetést. A JNR-t végül 1986–87-ben privatizálták. Az eredeti tervnek megfelelően a korábbi egységes céget hat regionális vasúttársaságra osztották fel.

A privatizálással kapcsolatos másik súlyos problémát a jelentős munkaerő-fölösleg leépítése, illetve még inkább ennek gyakorlati kivitelezése jelentette. A JNR 276.000 dolgozójából 215.000-t az újonnan létrejött jogutód vállalatok átvettek. Azonban még így is 61.000 munkavállaló maradt munka nélkül. Közülük 30.000-t a közalkalmazotti szféra, 21.000-t a JNR leányvállalatai alkalmaztak és 10 % a magánszférában helyezkedett el. E folyamatban a szakszervezetek privatizációval szemben tanúsított magatartása is meghatározó jelentőségű volt. A JNR-nál erős szakszervezetek működtek. A privatizáció bejelentésekor ezek a szakszervezetek két táborra szakadtak. Az egyikhez tartozott a Kokuro (National Railway Worker's Union) és a Doro (Nihon National Railway Motive Power Union), mindkettő a Sohyo szakszervezeti szövetség tagja volt. Ezek elleneztek a privatizálást. A másik blokkhoz tartozott a Tetsuro (Japan Railway Worker's Union), amely a Domei szakszervezeti szövetséghez tartozott, és elviekben nem ellenezte a privatizálást, de nagy hangsúlyt fektetett arra a kérdésre, hogy a munkavállalók munkavégzési biztonságát minden körülmények között garantálni kell.¹²³ A tárgyalások folyamán a Kokuro egyre marginálisabb helyzetbe került, majd végül fel is oszlott.¹²⁴

A fent nevezett állami cégek privatizálásával egyidejűleg a korábban erős Korokyo (Council of the Public Corporations and Government Enterprises Workers Unions) dominanciája szinte teljesen elveszett. Ennek az volt a magyarázata, hogy a korábban legfontosabb célkitűzések – például sztrájkjog – a privatizációval egyidejűleg, azzal a ténnyel, hogy a Szakszervezeti és a Labour Relations törvény hatálya alá kerültek megvalósultak. A Korokyo tehát elveszítette a talajt a lába alól.¹²⁵ A közalkalmazott

¹²² Privatization: The Japanese Experience; Privatization and Industrial Relations: Japan's Experience; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1993, 39–43. p.

¹²³ Némileg sematizálva a szakszervezetek viszonyrendszerét a következő folyamat zajlott le. A privatizáció kezdetén három szakszervezet működött a JNR-nál, nevezzük őket „A” (Kokuro), „B” (Tetsuro) és „C” (Doro) szakszervezeteknek. Az „A” szakszervezet a munkavállalók 68 %-át foglalta magában, ellenezte a privatizációt a munkahelyek elvesztése miatt. A „B” szakszervezet - a munkavállalók 17 %-a - a privatizáció mellett volt és a menedzsment-szakszervezetek tradicionálisan harmonikus kapcsolatának továbbfolytatása mellett szállt síkra. A „C” szakszervezet - a dolgozók 13 %-a - radikálisan ellenezte a sztrájk és szabotázs kilátásba helyezése mellett a privatizációt, az „A” szakszervezetnél említett ok miatt. Összességében azt mondhatjuk, hogy a szakszervezeti tagok 80 %-a a privatizáció ellen volt. A közvélemény - elsősorban a szolgáltatások javítása reményében - a privatizációt támogatta. A „C” szakszervezet magatartásában 180 fokal fordulat következett be, ugyanis realizálták, hogy a munkaerő-fölösleg létező probléma és a privatizáció tényétől függetlenül a JNR vagy a privatizáció esetén a jogutódok szükségszerűen meg kell hogy tegyék a racionalizálási lépéseket. A „C” szakszervezet ennek hatására csatlakozott a támogatók táborához. A „B” és a „C” szakszervezetek létrehozta egy reform szakszervezetet, melyhez az „A” szakszervezetből - tagságának 3/4 része - is fokozatosan csatlakoztak. Ezt követően a szakszervezeti tagok 75 %-a a privatizáció mellett volt. Érdekes megjegyezni, hogy mind az ellenzők és mind a támogatók a munkavégzés biztonságát - jobbszerű - tartották alapvető fontosságúnak. Az ellenző szakszervezet azon az állásponton volt, hogy egyetlen állást sem szabad megszüntetni. A támogató szakszervezet pedig azt vallotta, hogy a reformot idejében meg kell valósítani, mielőtt túl sok munkavállaló vesztené el az állását.

¹²⁴ A JNR privatizálásának legnagyobb kárvallottja a Kokuro volt. Prof. Suwa véleményét idézve: a JNR privatizálásának egyik legnagyobb jelentőségű eseménye - akarva vagy akaratlanul - az volt, hogy a háborút követő évek egyik vezető és meghatározó erővel bíró szakszervezete (Kokuro) feloszlott.

¹²⁵ T. Utada (1993), i. m. 29. p.

szféra szakszervezeteinek gyengülése egyidejűleg a Sohjo gyengülését is eredményezte, ugyanis a közalkalmazotti szakszervezetek leginkább ezzel álltak szövetségben.¹²⁶

Érdekes, hogy mindkét fél azonos alapon, de eltérő érkemotiváltsággal közelítette meg a kérdést, következésképpen a megoldási javaslatuk is eltérő volt.

Mint a fentiekben láthattuk a privatizálás során szinte a teljes munkavégzési biztonságot (employment security) – a munkavállalók továbbfoglalkoztatását – sikerült megőrizni. Ez a kormány és a szakszervezetek tárgyalásainak volt köszönhető.

A privatizáció munkaügyi kapcsolatokra gyakorolt hatásának legfontosabb elemeit az alábbiakban foglalhatjuk össze. A privatizálás előtt az állami vállalatoknál nem volt lehetőség sztrájkra és a bérmegállapodások is tripartit rendszerben egy külső szereplő – a minisztérium bevonásával – történtek. Ez a formalizált bérmegállapodás azt jelentette, hogy a minisztérium a többi állami monopóliummal – például NTT, Dohány- és Sómonopóliumok – azonos mértékű bérmegállapodást diktált, függetlenül az adott cég tevékenységétől és rentabilitásától. Ezért a cégek egyéni teljesítménye értékelés nélkül maradt, ami sok konfliktus forrásául szolgált. A végső béremelésekre vonatkozó döntést a Parlament is megtárgyalta – ezért végleges döntés méginkább elhúzódhatott, mert a különböző politikai erők is eltérő állásponton voltak – és törvényben véglegesítette. Extrém esetben a törvény elfogadása egészen decemberig elhúzódott. A privatizáció eredményeként a dolgozók megszerezték a sztrájkjogot és a bérmegállapodás is a minisztérium beavatkozásától függetlenül történt. Ezt követően a munkaügyi kapcsolatok autonómmá váltak.¹²⁷

III. A szakszervezet létrehozásának, tevékenységének jogi – garanciális – háttere és a szakszervezetek szervezeti felépítése

1. Alkotmányos garanciák

A Japán Alkotmány felhatalmazásából következően – szervezkedéshez való jog – minden egyes munkavállalónak joga van szakszervezetet létrehozni vagy ahhoz csatlakozni. A létrehozott szakszervezeteknek – bizonyos eltérésekkel – pedig joga van a kollektív tárgyalásokhoz, a kollektív szerződés kötéshez és a kollektív cselekvéshez. Mint azt már említettük, a japán munkajogban az ún. szakszervezeti pluralizmus elve érvényesül. Ebből az elvből pedig az következik, hogy minden egyes jogszerűen létrehozott szakszervezet – függetlenül létszámától és a többi munkavállaló számához viszonyított reprezentativitásától – követelheti a munkáltatójától, hogy vele kollektív tárgyalásokat folytasson, kollektív szerződést kössön stb. Más szóval nincs kizárólagos kollektív tárgyalási joggal (reprezentativitás) rendelkező szakszervezet, mint például az USA-beli, vagy akár a magyar munkajogban.¹²⁸

Nagyon fontos megjegyezni, hogy a japán Szakszervezeti törvény (1949) meghatározott esetekre – a szakszervezet jogi személyként való elismerés, unfair labour practice elleni panaszbenyújtáshoz való jog, a kollektív szerződés kiterjesztéséhez való jog – előír bizonyos alapvető feltételeket a szakszervezetek létrehozásához. Ugyanak-

¹²⁶ T. Utada (1993), i. m. 28. p.

¹²⁷ Privatization: The Japanese Experience; Privatization and Industrial Relations: Japan's Experience; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1993, 69–78. p.

¹²⁸ Hanami, T. (1991), i. m. 46. p.

kor, mind az elméletben, mind a gyakorlatban elfogadott az álláspont, hogy a szakszervezetek létrehozásához a fenti esetekben hivatkozott jogszabályi plusz feltételek konstitutív jelleggel nem kívántatnak meg, mivel a szervezkedéshez és a szakszervezet alakításához való jog az Alkotmányban deklarált alapvető emberi jog. Továbbmenve, a munkavállalók által jóhiszeműen (bona fide unions) létrehozott szakszervezeteket pedig megilleti a kollektív akciókhoz és a kollektív tárgyalásokhoz való jog.¹²⁹

T. Hanami véleménye szerint – amelyet magunk is osztunk – a japán munkajog szabályozási háttere talán a világon a legkedvezőbb a szakszervezetek alakításához és működéséhez. Kijelentését az alábbi tényezőkkel támasztja alá. A japán Alkotmány garantálja a szakszervezet létrehozásához (right to organise), a kollektív akciókhoz (right to act collectively) és a kollektív tárgyalásokhoz (right to bargain collectively) való jogot, mint a munkavállalók – munkavállalói mivoltukhoz kötött – alapvető emberi jogát. Nincs a világon másik olyan ország, amely alkotmányában garantálná a kollektív tárgyalásokhoz való jogot.

A fenti jogok tényleges realizálásához az alkotmányos garanciákon túl a bírói gyakorlat is messzemenő támogatást nyújt. A bíróságok ugyanis nagy figyelmet szentelnek e munkavállalói – kollektív – alapjogok érvényesíthetőségének garantálására. Ezért minden munkáltatónak – beleértve a külföldieket is – tudnia kell, hogy e kérdéskörökben a bíróság elé került ügyekben nem sok esélyük van a per megnyerésére. Hasonló a helyzet a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság (Labour Relations Commission) előtt folytatott ügyekben – unfair labour practice¹³⁰ – is.¹³¹

A szakszervezeti tagok 78,8 %-a a Szakszervezeti törvény hatálya alá tartozik. A többi szakszervezetre, illetve tagjaira az Állami Vállalatok Munkaügyi Kapcsolatairól rendelkező törvény (National Enterprise Labour Relations Act)¹³² vagy az Önkormányzati Tulajdonban Álló Vállalatok Munkaügyi Kapcsolatairól rendelkező törvény (Local Public Enterprise Labour Relations Act),¹³³ vagy az Állami Közalkalmazottakról rendelkező törvény (National Public Service Act), vagy a Helyi Önkormányzatoknál Alkalmazott Közalkalmazottakról rendelkező törvény (Local Public Service Act) vonatkozik. Megállapíthatjuk tehát, hogy a Szakszervezeti törvény generális (általános) jellegű szabály. Következésképpen kiterjed minden szakszervezeti tagra, kivéve, akikre a fent említett eltérő szabályok vonatkoznak. A szakszervezeti törvény garantálja mindhárom munkavállalói – kollektív – szabadságjogot (szervezkedés, kollektív tárgyalás és sztrájk).

Ezzel szemben az Állami Vállalatok Munkaügyi Kapcsolatairól rendelkező és az Önkormányzati Tulajdonban Álló Vállalatok Munkaügyi Kapcsolatairól rendelkező törvény a három alapvető – kollektív – munkavállalói szabadságjog közül kettőt – szervezkedéshez és kollektív tárgyaláshoz való – garantál, de a sztrájkot szigorúan megtiltja. Tovább szigorodik a szabályozás a rendőrség, börtönőrség, katonaság és a tűzoltóság állományának tagjai esetén, akik nem alakíthatnak és nem is csatlakozhatnak szakszer-

¹²⁹ Hanami, T. (1991), i. m. 46. p.

¹³⁰ Nagyon fontos megjegyezni, hogy a japán munkajogban az unfair labour practice-t – ellentétben USA-val – csak a munkáltató követheti el.

¹³¹ Hanami, T. (1991), i. m. 44–45. p.

¹³² A National Enterprise Labour Relations törvény hatálya a központi közigazgatási szervek alkalmazottaira, valamint posta, állami erdők, állami pénzverde és nyomda dolgozóira terjed ki.

¹³³ A Local Public Enterprise Labour Relations törvény hatálya a helyi önkormányzatok közalkalmazottaira, valamint az ezek által fenntartott üzemek (pl. vasút, tömegközlekedés, közszolgáltatások stb.) dolgozóira terjed ki.

vezethez, következésképpen körükben az alapvető munkavállalói kollektív jogok nem érvényesülnek.¹³⁴

Általános érvénnyel leszögezhetjük, hogy a japán munkaügyi kapcsolatok rendszerében csak az a menedzsment lehet sikeres, amely elfogadja a szakszervezetek létezését és kölcsönös bizalmon és megértésen alapuló kapcsolatot képes velük kialakítani. Ha ezt nem sikerül megteremteni, akkor állandó konfliktusra és obstrukcióra számíthat szakszervezeti oldalról, valamint arra, hogy a munkaügyi vitákat eldöntő fórumok – munkaügyi kapcsolatok bizottság(ok) és a bíróságok – arra az álláspontra helyezkednek, hogy az alkotmányban garantált kollektív cselekvéshez való jog – és nem csupán a sztrájkhoz való jog – jogi garanciát teremt egy tartalmilag sokkal szélesebb terjedelmű kollektív cselekvésre, mint egyszerűen a munka beszüntetése. Egy antagonisztikus jellegű szakszervezet(ek)-menedzsment kapcsolatból nem születhet más, mint egy folyamatosan napirenden lévő vitafolyamat, amely esetleges jogi útra terelését követően sem kecsegtet sok jóval a munkáltatónak.¹³⁵

2. A szakszervezeti demokratizmus belső ügye

A Szakszervezeti törvény előírja, hogy bizonyos – a szakszervezetek belső demokratizmusára vonatkozó – előírásokat a szakszervezet alkotmányának tartalmaznia kell. Mint azt már korábban is említettük, ezen előírások alapján véve nem érintik a szakszervezetek alapvető jogait – szervezkedés, kollektív tárgyalások és kollektív akciók –, hanem azon felül plusz privilégiumokat teremtenek számukra.

Az általános jogszabályi garanciák megléte mellett azt állíthatjuk, hogy nem alakult ki jogszabályban pontosan körülhatárolt normarendszer a szakszervezetek belső – demokratikus – viszonyrendszerére vonatkozólag. E helyett a bírói gyakorlat kidolgozott egy jogeseteken alapuló elvrendszert, amelyek a szakszervezetek belső kapcsolatainak megítélésekor irányadónak tekintendő. Ezen belül is kiemelendő két alapvető kérdés: a) a tagdíjbeszedésre vonatkozó előírás (due process), (ld. kifejtve a későbbiekben) és a b) a szakszervezeti elvek limitálása (limit to union discipline). Ez utóbbi esetről akkor beszélnek, mikor a tag(ok) alapvető emberi- és bizonyos vonatkozásban a szakszervezeti szabadságjoga van veszélyben. Erre leggyakrabban akkor kerül sor, amikor a szakszervezetben belül a politikai nézetek megoszlanak és kialakul egy kisebbség, aki nem ért egyet a többség – ahová általában a vezetőség is tartozik – politikai nézeteivel. Ennek háttérében az általános gyakorlat áll, hogy szinte a legtöbb szakszervezet támogat valamely politikai pártot, vagy egyes jelöltet – nagyon sokszor konkrét pénzbeli támogatás formájában is – a választások során. Ilyen esetben, ha valamely tag nem ért egyet a támogatott személyt vagy pártot illetően és erre hivatkozással nem fizeti be a tagdíjat, legtöbb esetben a szakszervezeti egység megsértése címén fegyelmi jellegű büntetésben részesül. A bíróság rendszerint arra az álláspontra helyezkedik, hogy a fenti jogalapra hivatkozva – politikai nézet miatt – kiszabott fegyelmi büntetés jogellenes, ugyanis sérti a gondolat és világnézeti szabadság alkotmányban garantált jogát.¹³⁶

¹³⁴ T. Utada (1993), i. m. 11–13. p.

¹³⁵ Hanami, T. (1991), i. m. 45. p.

¹³⁶ Hanami, T. (1991), i. m. 48–49. p.

3. A szakszervezeti pluralizmus jogi szabályozása

A korábbiakban – elsősorban szervezetszociológiai megközelítésből – már említett tettünk a japán szakszervezeti pluralizmus kérdéséről. E helyen a szakszervezeti pluralizmus jogi megalapozottságát vizsgáljuk meg egy kicsit részletesebben. A szakszervezeti pluralizmus tehát azt jelenti, hogy egy munkahelyen belül jogszerűen, akár több szakszervezet is alakulhat, illetve működhet egymás mellett és őket azonos jogok illetik, illetve kötelezettségek terhelik. A szakszervezeti pluralizmust a japán Szakszervezeti törvény [5. § (3) bek.] is deklarálja. Ennek szellemében – azonos jogot biztosít minden – a munkahelyen belül – működő szakszervezetnek – függetlenül azok létszámbeli nagyságától – a kollektív tárgyalásokon való részvételre. A kisebbségi szakszervezet jogszerűen működhet a többségi szakszervezettel egyidejűleg, ugyanazon munkáltatón belül. A kisebbségi szakszervezetnek is joga van követelni, hogy a munkáltató folytasson vele kollektív tárgyalásokat, valamint kössön kollektív szerződést.

A gyakorlat azonban némileg eltérő tapasztalatokat mutat, ugyanis a munkáltató – rendszerint – a többségi szakszervezettel folytat kollektív tárgyalásokat. Ebből következően a kisebbségi és a többségi szakszervezet, illetve a kisebbségi szakszervezet és a munkáltató viszonyát általában heves konfliktusok jellemzik. Ebben a helyzetben nem csodálható, hogy a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság (Labour Commission) előtt az ügyek nagy részében ezek a kisebbségi szakszervezetek az érintettek. A legtöbb probléma a szakszervezetek közötti egyenlő elbánás kérdéséből adódik.¹³⁷

K. Sugeno véleménye szerint a vállalati szintű többségi szakszervezetek – amelyek nagyfokú autonómiával rendelkeznek – nem igényelnek – a már meglévőn túlmenően – külső jogszabályi segítséget az esetleges menedzsmenttel szembeni érdekellentéteikből eredő viták rendezésére, ugyanis maguk is elég erősek ahhoz, hogy a vitában – partnerként – érvényesíthessék érdekeiket.¹³⁸ Ezzel szemben a kisebbségi szakszervezetek – kiszolgáltatottabb helyzetükből adódóan – alapvetően a jogszabály védelmére és a különböző szintű, külső érdekegyeztető bizottságok segítségére szorulnak vitás ügyeik eldöntésekor.¹³⁹

4. A Union Shop jogintézménye

A legtöbb magánvállalatnál létezik az ún. "union shop" rendszer, vagyis a kötelező szakszervezeti tagság jogintézménye. Ez alól kivételt azok a munkáltatók képeznek, ahol több szakszervezet létezik. A Union Shop nem más, mint egy megállapodás a szakszervezet és a munkáltató között, amely alapján elméletileg minden munkavállalónak szakszervezeti tagnak kell lennie. A Munkaügyi Minisztérium felmérése alapján,¹⁴⁰ amely 5.000 olyan magánmunkáltatót vizsgált meg, ahol a szakszervezeti tagok száma elérte a 30 főt – átlagosan a munkahelyek 57,8 %-ánál volt union shop megállapodás. A munkáltató nagysága szerint az alábbi megoszlással találkozhatunk: az 500–999 főt foglalkoztató munkahelyek 70,5 %-ánál; az 1.000–4999 főt alkalmazók 78,4 %-ánál és az 5.000 fő feletti munkáltatók 65,7 %-ánál volt ilyen megállapodás.

¹³⁷ Hiroshi Oda (ed.): Japanese Commercial Law in an era of internationalization: Kazuo Sugeno: The structure of industrial relations in Japan, Graham & Trotman/ Martinus Nijhoff, 1994. 287. p.

¹³⁸ Sugeno: Japanese Labour Law, (1992) 434. p.

¹³⁹ Hiroshi Oda (ed.) K. Sugeno (1994), i. m. 287. p.

¹⁴⁰ Survey into Labour Agreements, 1986.

Az ún. union shop megállapodás – elméletileg – kötelező, de éppen a fentiekben tárgyalta Alkotmányos alapelvekre hivatkozással senkit nem lehet elbocsátani vagy hátrányos helyzetbe hozni azért, mert nem akar belépni a szakszervezetbe, vagy a már fennálló tagsági viszonyát meg akarja szüntetni, vagy akit kizárnak.

A versenyszektorral ellentétben a közalkalmazottaknál nem található meg a union shop megállapodás jogintézménye. A közalkalmazottakra vonatkozó jogszabályok kimondják, hogy minden közalkalmazott szabadon dönthet arról, hogy kíván-e csatlakozni valamely szakszervezethez. Tehát a union shop rendszer nem ismert a közalkalmazotti szférában.¹⁴¹

5. A szakszervezet elismerése (*qualified and unqualified szakszervezetek*)

Annak érdekében, hogy egy szakszervezet jogilag elismert legyen az alábbi feltételeknek kell megfelelnie:

a) Az adott szakszervezetnek nem lehet olyan tagja, aki vezetői pozícióban, illetve a munkáltató érdekeit képviselő beosztásban van.

b) A szakszervezet nem részesülhet pénzügyi támogatásban a munkáltatótól, kivéve ha a kollektív tárgyalások munkaidőben zajlanak, de ilyen esetben is a támogatás csak a tárgyaláson résztvevő szakszervezeti tagnak a kiesett munkabérének megtérítésére szorítkozhat. Ugyancsak nem minősül jogellenesnek az a munkáltatói támogatás, amikor a vállalat jóléti, illetve egyéb szociális alapokhoz járul hozzá, valamint a szakszervezet működéséhez szükséges helyiséget rendelkezésre bocsátja.

c) A szakszervezet alapszabályának (alkotmányának) tartalmaznia kell – egyebek mellett – a szakszervezeten belüli demokrácia alapelveit. Ilyenek például az általános gyűlések (general meetings) megtartására vonatkozó előírások, vagy a tagság számára az évente legalább egyszeri pénzügyi jelentés elkészítése, vagy a szakszervezeti tisztségviselők megválasztása, illetve a sztrájkkezdemenyezésről való döntés eljárási szabályainak rögzítése (ez a gyakorlatban szinte csakis titkos szavazás útján történik) stb.

Általános probléma, hogy a munkáltatók gyakran abban a téves hiszemben vannak, hogy a fenti kritériumoknak meg nem felelő szakszervezeteket nekik nem kell elismerniük (nem jogszerűek), következésképpen sokszor visszautasítják a velük való kollektív tárgyalások lefolytatását is. A jogszabályokból azonban egyértelműen következik, hogy a szakszervezeteknek a fenti kvalifikációs többletkövetelmények nélkül is joguk van a szervezkedéshez, a kollektív akciókhoz és a kollektív tárgyaláshoz. Tehát azok a munkáltatók, amelyek csak a fenti plusz kritériumok megléte esetén ismerik el a szakszervezetet és ennek hiányára hivatkozással nem folytatnak velük kollektív tárgyalásokat, jogellenesen járnak el és magatartásuk unfair labour practice-nak minősül. E jogviták elbírálására a bíróság és a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság jogosult. A gyakorlatban sok esetben kerül sor hatáskör-összeütközésre e két fórum között. Egyrészt a munkáltató eljárást kezdeményez a munkaügyi kapcsolatok bizottságnál, arra hivatkozva, hogy neki nem kell elismerni a vele tárgyaló szakszervezetet, mert az nem kvalifikált. (A korábbiakban már ismertettük, hogy a Bizottság miért fogja elutasítani a munkáltató kérelmét.) A bizottsági eljárással egyidejűleg a szakszervezet bírósághoz fordulhat, annak kikényszerítése érdekében – ennek a jogalapját már ugyancsak ismertettük –, hogy a munkáltató folytassa le vele a kollektív tárgyalást. Az unfair labour

¹⁴¹ T. Utada (1993), i. m. 11–15. p.

practice területén a japán munkajogban nem minősül rendkívülinek az ilyen jellegű hatáskör-összeütközés, illetve az, hogy egyidejűleg két jogeset ugyanazon tényálláson alapul.¹⁴² A megoldás pedig meglehetősen gyorsan megtalálható, ugyanis a szakszervezet jogszerűen létezőnek kell tekinteni – akár a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság formális határozata előtt is –, következésképpen a kérdéses szakszervezetet megilleti minden jogosultság. Így a munkáltató köteles lesz vele a kollektív tárgyalást lefolytatni.

6. A munkahelyi szintű szakszervezetek tipizálása és belső struktúrája

a) Ideológiai és szociológiai megközelítés alapján történő kategorizálás

Ideológiai és szociológiai megközelítéssel általában a szakszervezet és menedzsment kapcsolatrendszerének négy megjelenési formáját szokás elkülöníteni:

aa) *unitárius*: a menedzsment és a szakszervezetek azonos értékrendet és véleményt képviselnek, mind a termelés, mind az elosztás folyamatában;

ab) *kooperatív vagy kollaboratív*: a termelés folyamatában a menedzsment és a szakszervezetek alapvetően egyetértének, azonban az elosztás folyamatában eltérő vélemények artikulálódhatnak;

ac) *alapvető konfliktusos kapcsolat*: mind a termelés, mind az elosztás folyamatában ellentétek vannak a menedzsment és a szakszervezetek között;

ad) *osztályellentétén alapuló viszony* (class conflict ideologies): a munkavállalók és a munkáltatók közötti örök ellentét talaján állva a kapitalista berendezkedés alapjait kérdőjelezi meg.¹⁴³

A fenti csoportosítás szerint a jelenleg létező nagyvállalati jellegű japán munkaügyi kapcsolatokra leginkább a „kooperatív” vagy „kollaboratív” viszonyrendszer a jellemző.

b) A munkavállalói status alapján történő kategorizálás

A munkavállalói status alapján történő megközelítés alapján az alábbi 14. sz. táblázat azt szemlélteti, hogy Japánban is legalább hat eltérő típusa létezik a munkahelyi szintű szakszervezeti szerveződéseknek.

¹⁴² Hanami, T. (1991), i. m. 46–47. p.

¹⁴³ H. Kawanishi (1992), i. m. előszó.

A japán munkahelyi szintű szakszervezetek kategorizálása tagok munkaviszonyának statusa alapján

Tagsági kritérium (a munkaviszony statusa alapján)	Versenypozíció jellege szerint (szakszervezeti pluralizmus)	
	Egyetlen szakszervezet a munkáltatónál	Több szakszervezet létezik
Az összes állandó munkaviszonyban álló munkavállalót magában foglalja	A	B
A perifériális munkaviszonyban ¹⁴⁴ állókra koncentrál (csak ezek alkotják a tagságát)	C	D
Minden munkavállaló számára nyitott (függetlenül azok munkaviszonyának jellegétől)	E	F

Forrás: Hirosuke Kawanishi: Enterprise unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992 előszó.

A japán munkaügyi kapcsolatokban domináns nagyvállalati szférára – még napjainkban is – sok szerző szerint egyértelműen az „A” típus – az „egy munkahely egy szakszervezet” modellt – a jellemző. Ezzel szemben H. Kawanishi értelmezése szerint – amit egyre több szakember oszt – napjainkban differenciált szakszervezeti struktúra kialakulása felé haladnak a japán szakszervezetek. Nevezetesen az ún. „többségi” szakszervezet – „A” típusú –, az ún. kisebbségi szakszervezet (shosuha kumiai) – az olyan munkahelyeken, ahol két vagy több szakszervezet létezik egyidejűleg, „B” típus – és az ún. „új típusú” szakszervezet (shingata rodo kumiai) – alapvetően a perifériális munkaviszonyban állókat tömöríti, „C”, illetve „D” típus – hármassága kezd jellemzővé válni.

c) A vállalati struktúra alapján történő kategorizálás

Ezt a kategorizálási szempontot a fentiekben már említettük és itt csak a teljesség kedvéért teszünk róla újra említést. Mint jeleztük a vállalati szintű szakszervezetek között alapvetően két altípus – és egy koordinatív szerveződés – különíthető el: a) az ún. „teljes munkahelyi szakszervezet” (unit union at the business form – tanso or tan-i kumiai); és a b) az ún. „üzemegységi szintű szakszervezeti szervezet(ek)” (unit union at the place of business – tanso or tan-i kumiai or jigjyosho kumiai). Ez utóbbi esetben az egyes szervezeti egységekben – leányvállalat, műhely, telephely stb. – működő szakszervezeti sejtek tevékenységét az ún. munkahelyi szakszervezeti föderáció (kigyoren, vagy kigyonai rodo kumiai rengotai) koordinálja.

6.1. A japán szakszervezetek szervezetrendszere a gyakorlatban

Japánban a szakszervezetek elsősorban a közszférában és a nagyvállalatoknál szerveződtek,¹⁴⁵ ugyanakkor a kis- és közepes méretű munkahelyeken nagyon kevés számban fordulnak elő.¹⁴⁶

¹⁴⁴ Periférikus munkaviszonyban állónak tekintenek minden olyan munkavállalót, aki nem ún. élet-hosszig tartó munkaviszonyban áll a munkáltatójával, hanem például részmunkaidőben, vagy kölcsönzött (dispatched) munkavállalóként végez munkát.

¹⁴⁵ Még napjainkban is a szakszervezeti szerveződés meghatározó alapegységei a termelő (nagy)vállalatok (kaisha) és a kereskedelmi, illetve szolgáltató cégek (jigyosho). Ezeket összefoglaló néven „kigyó”-nak nevezik.

¹⁴⁶ T. Utada (1993), i. m. 11–13. p.

1993-ban Japánban 33.008 független szakszervezet volt.¹⁴⁷ Ez az adat tovább erősíti azt az állításunkat, hogy Japánban a szakszervezetek – általában – munkahelyi szinten szerveződnek, az "egy munkahely, – legalább – egy szakszervezet" elv alapján. A Munkaügyi Minisztérium 1995-ben végzett felmérése alapján a szakszervezetek 93,6 %-a munkahelyi szintű szakszervezet. 1,3 % szakmai, 3,3 % ágazati, 1,7 % általános szakszervezet. Ezekbe a szám adatokba nem értendők bele a szakszervezeti szövetségek.¹⁴⁸

A szakirodalomban általánosan elfogadott nézet szerint (a különböző elméletekkel már részletesen foglalkoztunk az előzőekben) a munkahelyi szintű szakszervezeti szerveződések kialakulása a japán, zárt munkaerőpiac sajátosságaiban – élethosszig tartó alkalmazás, senioritáson alapuló bér- és előmeneteli rendszer stb. – keresendő. A vállalati szintű szakszervezeti modell – elsősorban a nagyvállalati szférában – kiválóan segítette a fent említett japán munkaerő-piaci sajátosságok kialakításában és megőrzésében. Ehhez társult még az ún. "családi kohézió" (family spirit) megteremtése a munkahelyen belül, amit számos munkáltatói erőfeszítés – például magas szintű szociális intézményrendszer – is támogatott.

Jelenleg – külső és belső tényezők hatására – a japán munkaerőpiaci szerveződés azonban jelentős változásokon megy keresztül. A munkaerőpiac sokkal inkább nyitottá válik és szüksége van a flexibilis munkaerőre. Ennek következményeként egyre több ún. új típusú munkavállaló (részmunkaidős, kölcsönzött munkaerő, megbízási jogviszonyban állók, telework stb.) jelenik meg a munkaerőpiacon és a korábbi mentalitás – egy céghez tartozni és érte minden feláldozni – elsősorban a fiatalabb generációnál jelentős változáson megy keresztül.¹⁴⁹

A kooperatív munkaügyi kapcsolatok gyakorlatát folytató, kizárólagos típusú munkahelyi szakszervezetek legnagyobb hiányossága, hogy szinte a menedzsment egy alágazataként asszisztálnak annak személyzeti és termelési stratégiájának végrehajtásához. E körben két tényező érdemel kiemelt figyelmet: az egyik a szakszervezeti alapszervezet (shop-floor organization) és ezek részvétele a kollektív munkaügyi konzultációkon (labor-management consultation); és a munkahelyi demokrácia kérdése.¹⁵⁰

A munkahelyi szintű szakszervezetek általában ágazati szinten szövetség(ek)be tömörülnek. Japánban ugyancsak léteznek – bár nem túl jelentős számban – ún. általános szakszervezetek (general union). Ezek jellemzője, hogy tagjai több munkáltatónál állnak alkalmazásban. Az általános szakszervezetek jogállása megegyezik az egyéb más szakszervezetekkel. Tipikus és egyben majdnem kizárólagos példa erre a Tengerészek és Halászok Szakszervezete – "All Japan Seamen's Union" (Kaiin). A vonatkozó jogszabályok nem tesznek különbséget a különböző típusú – munkahelyi, vagy ágazati, illetve szakszervezeti szövetség – szakszervezetek között, azokat egyenjogúnak ismerik el.¹⁵¹

A japán szakszervezeti rendszert a 15. sz. táblázatban tekintjük át.

¹⁴⁷ Függetlennek az a szakszervezet tekinthető, amelynek természetes személy tagjai és szervezete van, illetve a szakszervezeti ügyek intézésében teljes autonómiát élveznek.

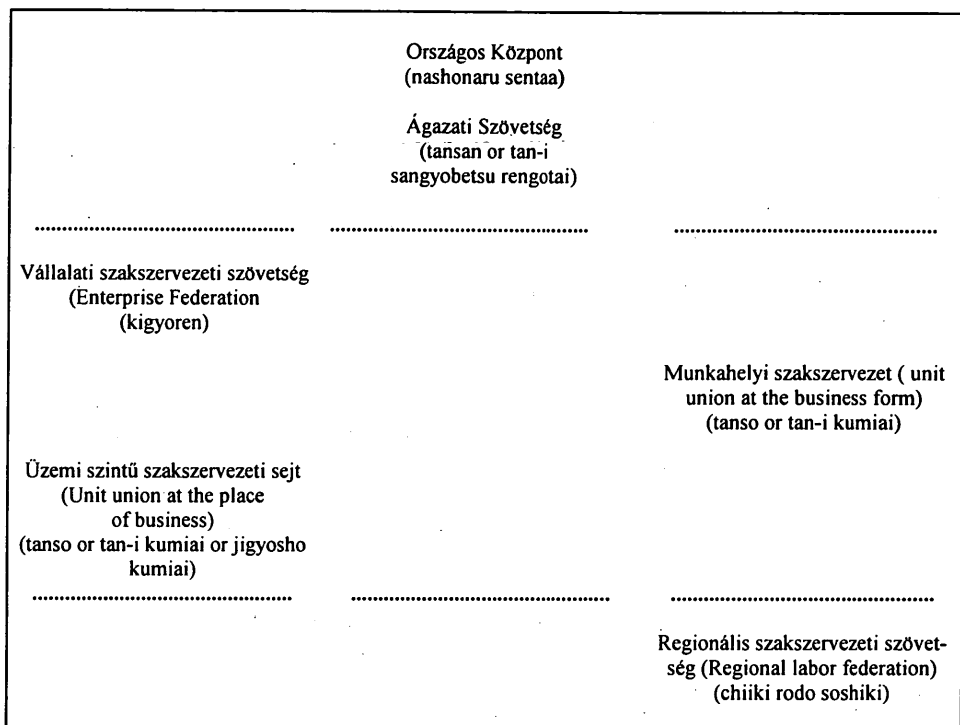
¹⁴⁸ T. Utada (1993), i. m. 13. p.

¹⁴⁹ T. Utada (1993), i. m. 5. p.

¹⁵⁰ H. Kawanishi (1992), i. m. 52. p.

¹⁵¹ Hanami, T. (1991), i. m. 46. p.

A japán szakszervezeti struktúra általános modellje



A szaggatott vonalon belül lévő szerveződések tartoznak a vállalati szakszervezethez (kigyo betsu kumiai). A vállalati szakszervezeti szervezeten belül két altípus különíthető el. Egyrészt az ún. „teljes munkahelyi szakszervezet” (unit union at the business form-tanso or tan-i kumiai). Erről a szakszervezetről akkor beszélünk, ha a munkahely egy szervezeti egységnek tekinthető. Ez a klasszikus vállalati szakszervezeti modell.

Másrészt, az ún. "üzemi szintű szakszervezeti szervezet(ek)" (unit union at the place of business-tanso or tan-i kumiai or jigiyosho kumiai). Nagy cégeknek gyakran vannak leányvállalatai, kihelyezett részlegei, amelyek jellegükből következően – jogilag is szabályozottan – meghatározott szuverenitással rendelkeznek, ugyanakkor egy szervezeti egységet képeznek. Ezekben jön(nek) vagy jöhet(nek) létre ezek az üzemi szintű szakszervezeti szervezetek. Ez esetben az egyes szervezeti egységekben működő szakszervezeti sejtek tevékenységét az ún. munkahelyi szakszervezeti föderáció (kigyoren, vagy kigyonai rodo kumiai rengotai) koordinálja.¹⁵²

¹⁵² T. Utada (i. m. 11. p.) véleménye szerint a magánszférában a szakszervezeti szervezet alapvetően követi a menedzsment szervezeti felépítését. Ezzel szemben a közalkalmazotti szakszervezetek minisztériumonként, közigazgatási szervezeti egységenként (például helyi önkormányzat stb.) vagy állami vállalatokként szerveződnek. A szervezési alap minden esetben valamely közigazgatási szerv, amellyel munkavégzési kapcsolatban állnak, amelyhez szervezetiileg tartoznak.

A munkahelyi szakszervezetek szinte kizárólag a nagyvállalati modell sajátosságai. A kis- és közepes vállalkozásoknál legtöbbször egyáltalán nincs szakszervezet. Természetesen a kis- és közepes nagyságú vállalkozásoknál alkalmazott munkavállalóknak is joga van szakszervezetet alapítani. Ez két módon történhet, vagy a munkahelyen belül hozzák létre a munkahelyi szakszervezetüket,¹⁵³ vagy az adott régió belül alapítanak – területi alapon – közösen szakszervezetet (chiiki rodo soshiki). Felhívjuk a figyelmet, hogy ezek a regionális szinten megalakított szakszervezetek nem tévesztendőek össze a regionális szakszervezeti szövetségekkel, amelyek több önálló vállalati szakszervezetet tömörítenek. Azoknál a munkáltatóknál, ahol ilyen ún. külső szakszervezetet hoznak létre, szinte biztosra vehető, hogy a kollektív munkajogi viták megjelennek, illetve hosszú távon számuk emelkedni fog. Ennek az oka, hogy a kis- és közepes munkáltatók általában nem szeretik a külső szakszervezeti szerveződéseket és nem ismerik el ezeket a külső szakszervezeteket, illetve gyakran visszautasítják a kollektív tárgyalásokat velük. A munkáltatók megpróbálják figyelmen kívül hagyni ezeket a szakszervezeteket, oly módon is, hogy nyomást gyakorolnak munkavállalóikra, hogy lépjenek ki, vagy alakítsanak másik – munkahelyi alapon szerveződő – szakszervezetet, ahol kimondatlanul ugyan, de a munkáltató befolyása jobban érvényesülhet. Természetesen ez a munkáltatói magatartás is jogellenes.

A joggyakorlat azt mutatja, hogy amikor egy ágazati vagy területi alapon szervezett szakszervezet helyi képviselői szerve megjelenik egy kis- vagy közepes munkáltatón belül, akkor a szakszervezet hamarosan a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottsághoz (Labour Commission) fordul, panaszolván a munkáltató szakszervezet-ellenes magatartását. Még abban az esetben is, ha a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság segítségével sikerül is létrehozni a kollektív szerződést, nagy a valószínűsége van annak, hogy a szakszervezet állandó "vendég" lesz a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság előtt, panaszolva a munkáltató tisztességtelen munkajogi gyakorlatát (unfair labour practice). A fentiekből következően nem csodálkozhatunk azon a tényen, hogy a Munkaügyi Kapcsolatok Bizottság előtti ügyek túlnyomó többségében a vállalaton belüli kisebbségi, illetve a regionális vagy ágazati szinten létrehozott ún. külső szakszervezetek szerepelnek.¹⁵⁴

A fenti tipizálásban vállalati szintűnek minősített szakszervezetek – természetesen annak függvényében, hogy van-e egyáltalán jogosultságuk valamely szövetséghez való csatlakozáshoz – abban az esetben is megőrzik teljes függetlenségüket, ha csatlakoznak valamely ipari, területi vagy országos szakszervezeti föderációhoz (ezek részletes ismertetését ld. az alábbiakban).¹⁵⁵

¹⁵³ A kis- és közepes vállalkozásoknál – megegyezően sok más iparilag fejlett ország gyakorlatával – a munkáltató erőteljes dominanciája nagyon megnehezíti a szakszervezet megalakítását, illetve működtetését. Következésképpen az ún. klasszikus munkahelyi szakszervezeti modell elvéve érvényesül a kis- és középvállalati szektorban.

¹⁵⁴ Hiroshi Oda (ed.) K. Sugeno (1994), i. m. 288. p.

¹⁵⁵ 1986-ban – ld. Rodo Kumiai Kihon Chosa (Basic Survey of Trade Unions by Ministry of Labour) – szakszervezeti tagok 65,6 %-a tartozott olyan vállalati szakszervezethez, mely tagja volt valamelyik – négy van – országos szintű szakszervezeti szövetségnek. 30,4 %-a más – elsősorban ipari (tansan) vagy területi (chiiki rodo soshiki) – szakszervezeti szövetséghez tartozott (umbrella organization). Ezek a szövetségek nagyon gyengék és szinte semmilyen kötelező erővel nem rendelkeznek a tagszervezeteik felett. 1,4 millió (8,4 %) szakszervezeti tag semmilyen munkahelyen kívüli szakszervezeti szövetséghez nem tartozott.

6.2. A szakszervezeti szövetségek

6.2.1. Az ágazati alapon létrehozott szakszervezeti szövetségek

A legtöbb vállalati szintű szakszervezet ágazati alapon szövetséget hoz létre vagy csatlakozik és ezeket anyagilag is támogatja. Az ágazati szakszervezeti szövetségek azonban meglehetősen gyengék. 1993-ban Japánban 170 ágazati szakszervezeti szövetség létezett. A legtöbb ágazati szakszervezet a középszintű-ágazat szintjén szerveződik.¹⁵⁶ Ezek a lokális ágazati szakszervezetek átfogó ágazati szintű szakszervezeti szövetségeket hoznak létre. Néhány ágazatban – történelmi gyökerek miatt – több ágazati szintű átfogó szakszervezeti szövetség jött létre. Példaként említhetjük a textilipart vagy a vegyipart.

Ezek az ágazati szakszervezeti szövetségek azonban semmilyen vonatkozásban nem kontrolálhatják a munkahelyi szakszervezet tevékenységét. Közöttük sem alkotmányos, sem jogi, sem – szorosán vett – szervezeti függőségi viszony nincs. Mindössze bizonyos – tág értelemben vett – szervezeti vonatkozásban képeznek egy tágabb érdekszerveződést és közöttük bizonyos mértékű együttműködés tapasztalható. (Erről a későbbiekben részletesen szólunk.) Természetesen közöttük belső, etikai szankciórendszer működik, de a gyakorlatban nagyon ritkán fordul elő – habár erre van lehetősége –, hogy a szakszervezeti szövetség kizárja tagjai sorából a szóban forgó munkahelyi szakszervezetei egységet.¹⁵⁷

Eltérően a német ágazati szakszervezeti modelltől – ahol a szakszervezetek ágazatok szerint szerveződnek – Japánban az ágazati szakszervezetek sokkal diverzifikáltabb és lazább formában, vagy más megközelítésben az ágazat alacsonyabb szintjén – vas- és acélipar; autógyártás; hajógyártás; nehézgépgyártás – szerveződnek. Ezt követően néhány ágazatban több ágazati szakszervezet is létezik. Például a fémiparon belül a szerszámgépgyártásban három ágazati szakszervezetet találhatunk: National Machinery and Metalworkers' Union, a Shinsanbetsu (National Federation of Industrial Organizations) és Japan Metal Industrial Workers Union. A vegyiparban az alábbi szakszervezeti szövetségek találhatók: National Federation of Synthetic Chemical Industry Workers' Union és a Japanese Federation of Chemical and General Workers' Unions.¹⁵⁸

A szakszervezeti struktúra felépítésének sajátosságait vizsgálva külön meg kell említenünk azokat a szakszervezeteket, amelyek országos illetékességgel, ágazati vagy szakmai alapon szerveződnek, mert ezek speciális helyet foglalnak el a japán szakszervezeti modellben. Mindenekelőtt előre kell bocsátanunk, hogy ezek atipikus jelleggel léteznek Japánban és leginkább az európai ágazati vagy szakmai szakszervezetekhez mutatnak hasonlóságot, tehát nem vállalati szakszervezeteket tömörítő szövetségek, hanem egyéni tagságon – tehát nem vállalati szakszervezeti egységek, hanem individuális szakszervezeti tagokból álló – felépülő érdekképviselői szervek.

Az *ágazati alapon* szerveződő szakszervezetekre példaként említhetjük a Tengerészek és Halászok Szakszervezetét (All Japan Seaman's Union) vagy a Textilipari

¹⁵⁶ Például a vasipar területén az alábbi ágazati szakszervezetek léteznek: a „vas- és acélipari dolgozók ágazati szakszervezete”; a „hajóipari dolgozók ágazati szakszervezete”; a „nehézgép-gyártásban dolgozók ágazati szakszervezete”; az „autóiparban dolgozók ágazati szakszervezete” az „elektromos gépiparban dolgozók ágazati szakszervezete” stb. Természetesen más középszintű ágazati szakszervezetek is léteznek, például említhetjük a papírgyártásban, gáziparban, gumigyártásban, cementiparban stb. dolgozók ágazati szakszervezeit.

¹⁵⁷ H. Kawanishi (1992), i. m. 11. p.

¹⁵⁸ T. Utada (1993), i. m. 18. p.

Dolgozók Szakszervezetét ("Zensen Domei"); vagy a Hajóépítők Szakszervezetét (Zenzosen); illetve a Vasipari Dolgozók Szakszervezetét (Zenkoku Kinzoku). A világosabb megértés érdekében külön is kiemeljük a Tengerészek és Halászok Szakszervezetét (All Japan Seamen's Union). A fent említett ágazati alapon szervezett szakszervezetek közül csak a Tengerészek és Halászok Szakszervezete szerveződik horizontális alapon, vagyis képviseli minden tengerész és halász érdekeit függetlenül attól, hogy mely cég alkalmazásában állnak és korlátozás nélkül tagjai lehetnek e szakszervezetnek. A többi fent említett ágazati szakszervezet vertikális alapon szerveződik. A Tengerészek Szakszervezete maga folytatja le a kollektív tárgyalásokat a hajótulajdonosokkal és köt megállapodást az összes tengerész érdekeit képviselve. Ez egy ágazati szinten szervezett szakszervezet, amelyben a tagság egyéni – tehát nem munkahelyi szintű szakszervezetek, mint szervezetek a tagjai, mint a többi ágazati szakszervezet esetében, hanem természetes személy szakszervezeti tagok –, de éppen a tagság speciális összetétele miatt ágazati szintű politikát folytat.

Szakmai alapon is szerveződnek szakszervezetek. Ilyen például az Iskolai Adminisztratív Alkalmazottak Szakszervezete (Gakko Jimu Rodo Kumiai) vagy a Tengeri Irányító, Navigációs Technikusok Szakszervezete (Senpaku Tsushinshi Rodo Kumiai). *Általános alapon* szerveződött szakszervezetek: Zenkoku Ippan (országos) (mindenfajta képzettségű és az adott terület összes munkáltatójára kiterjed), illetve *területi alapon* (regionális és kisközösségben) szervezett (community) szakszervezet is.

A fentiekben kívül találhatunk még nemek (férfi-női), illetve ideológiai alapon szerveződő szakszervezeteket is.¹⁵⁹

Az ágazati szakszervezeti szövetségek általában valamelyik országos szakszervezeti szövetséghez csatlakoznak.

6.2.2. Az országos szintű szakszervezeti szervei néhány sajátossága

Az elmélet és a gyakorlat szerint a szervezkedéshez való jog implicit módon magában foglalja országos szintű szakszervezeti szövetség alakításához, illetve az ahhoz való szabad csatlakozáshoz való jogot. A gyakorlatban a munkahelyi szintű szakszervezetek gyakran hoznak létre, vagy csatlakoznak ágazati szintű szakszervezeti szövetséghez. Ugyancsak általános gyakorlat, hogy néhány ágazati szakszervezeti szövetség és néhány nagyobb önálló szakszervezet országos szakszervezeti központot hoz létre.

Jelenleg két nagy országos szakszervezeti szövetség létezik: a *Rengo* és a *Zenroren*. Működik még egy másik országos szervezet is a *Zenrokyo* (National Trade Unions Council), de ez utóbbi nem minősül országos szakszervezeti szövetségnek. Eredetileg „liaison and joint struggle organization” jelleggel hozták létre.¹⁶⁰ A legnagyobb

¹⁵⁹ H. Kawanishi (1992), i. m. előszó.

¹⁶⁰ Általános orientációs kérdésként meg kell jegyeznünk, hogy a "RENGO" (Japán Magánszektorbeli Szakszervezetek Országos Szövetsége – Japanese Private Sector Trade Union Confederation) létrejöttéig (1989. november 21.), illetve más megközelítésben a jogelődje "Sohyo" (A Japán Szakszervezetek Általános Tanácsa – General Council of Trade Unions of Japan) felbomlásáig az országos szövetségek – az 1920-as évektől kezdődően – általában politikai, ideológiai alapon szerveződtek. A Sohyo feloszlását – illetve későbbi nagyobb részbeni beolvadását a Rengo-ba – követően a Rengo által át nem örökölt, illetve hátramaradt problémák megoldására létrehozták a "Sohyo Center" nevű szakszervezeti szövetséget. – Ez a tradíció azonban tovább él mind a mai napig. A Rengo mellett ugyanis a leginkább baloldali beállítottságú szakszervezetek létrehozták – a Rengo filozófiájának ellensúlyozására¹⁶⁰ – a "Zenroren" (Összes Japán Szakszerveze-

országos szintű szakszervezeti tömörülés a RENGO. 76 szakszervezetet tömörít. Taglétszáma 7.615.000, mely az összes szakszervezeti tagok 61,4 %-a. A Zenroren (National Confederation of Trade Unions). 28 tagszervezete és 840.000 tagja (a szakszervezeti tagok 6,8 %-a) van. Mindkettő 1989 novemberében alakult.¹⁶¹

A. A *Rengo* létrehozása hosszú évek várakozását váltotta valóra. (A kialakulás folyamatának részleteit a korábbiakban ismertettük, ezért e helyen elsősorban a tevékenységének és szervezeti felépítésének a bemutatására törekszünk.) A korábban létező négy szakszervezeti szövetség a Sohyo (1950 júliusában jött létre), Domei (1954 április, de ezt a nevet 1964 novemberében vette fel), Shinsanbetsu (1949 december) és Churitsu Roren (1956. április) hosszú éveken keresztül próbálkozott létrehozni – sikertelenül – egy országos szervezetet. A fent említett szervezetek a Rengo létrejöttét megelőzően feloszlottak.

A *Rengo ars poeticája*. Mint említettük a Rengo létrehozása egy hosszú folyamat eredménye volt. A megelőző ötven évben a szakszervezeti erők között lévő – elsősorban politikai – ellentétek nem tették lehetővé a szakszervezeti mozgalom országos szintű szervezetének a létrehozását. A Rengo létrejöttével a fenti politikai indíttatású obstrukciók élének mérséklésén kívül, ugyancsak sikerült megvalósítani – a szintén régen kitűzött célt – a *magán- és a közsféra szakszervezetei közötti távolság csökkentését*.

A *Rengo alapvető célkitűzése* volt, hogy a korábban létező politikai antagonizmusok felszámolásával létrehozzon egy országos szintű, politikailag egységes szakszervezeti szövetséget. Ennek érdekében a Rengo kidolgozott egy programtervezetet. Ez az alábbi öt pontból állt: a) szabad, befolyásolásmentes, a szakszervezeti hagyományokon alapuló szakszervezeti együttműködés; b) teljes foglalkoztatás és a munkavállalói jogok maximális érvényesítése, a munkakörülmények javítása és az életszínvonal emelése; c) egyenlő és szabad társadalom létrehozása a további fejlődés garantálása érdekében; d) szilárd és demokratikus, minden külső befolyástól és kontrolltól mentes szakszervezeti szervezet létrehozása és működtetése és e) a világ népeinek békés együttélésének és fejlődésének előmozdítása. Ebből a programból egyértelműen kitűnik, hogy a Rengo funkcionális szempontból a társadalom egyik fő szervezőjeként kívánt megjelenni.

A *Rengo politikai platformja*: antikommunizmus- és LDP-ellenesség volt, ugyanakkor támogatta a szociáldemokrata eszmerendszerét és a szociáldemokrata beállítottságú politikai pártokat (SDPJ, DSP, Social Democratic Federation és Komeito).

Pragmatikus kérdésként meg kell jegyeznünk, hogy sem a Rengo, sem a Nikkeiren (országos munkáltatói szövetség) nem vesz részt – sem helyi, sem országos szintű – kollektív tárgyalásokban. Vezetőik évente három-négyszer találkoznak, hogy megvitassák a közös problémákat és kicseréljék nézeteiket. A közös megbeszéléseken általában olyan kérdéseket tárgyalnak, amelyeket a szakszervezetek a munkahelyi, illetve ágazati szinten nem tudnak megvitatni, illetve megoldani.¹⁶² A Rengo tagszervezetei: országos szakmai szakszervezetek; országos ágazati szakszervezetek és országos általános szakszervezetek.

tek Szövetsége - All Japan Trade Union Confederation) és "Zenrokyo" (Nemzeti Szakszervezeti Tanács - National Trade Union Council) országos központokat.

¹⁶¹ T. Utada (1993), i. m. 6. p.

¹⁶² Ilyen volt például a vállalati lakásprogram. Az elmúlt években ugyanis a telekárak – elsősorban a városokban – olyan magasra szöktek, hogy a munkavállalók letelepedése nem volt megoldható saját erőből. Ezért a két szervezet aktív közreműködésével kidolgozták a Company-leased Apartment Housing Programme-t (1991).

A *Rengo szervezeti felépítése* a következőkben foglalható össze. *Központi szinten* a legfőbb döntéshozó szerv a *Rengo Kongresszusa*. Ezt két évente hívják össze. A Kongresszus legfőbb feladatai: a költségvetés, kampánypolitika jóváhagyása és a tisztségviselők megválasztása. Fontossági sorrendben a Kongresszust követi a *központi bizottság*. Ez három havonta ülésezik és a Kongresszus végrehajtó szervének is tekinthetjük. A Kongresszus által jóváhagyott program végrehajtásáért felel. Ennek alárendelten működik a *központi végrehajtó bizottság*. Ez a tényleges operatív szerv. E mellett működik a *titkárság*. A Titkárság számos *osztályra* – pl. pénzügyi, szervezési, oktatási- és kulturális, politikai, szociálpolitikai és jóléti, jogi, foglalkoztatáspolitikai, női munkavállalók ügyeivel, kis- és közepes vállalkozások munkaügyi kérdéseivel foglalkozó stb. osztály – tagozódik. A titkárság a tényleges adminisztratív testület. A fent említett szervezetek mellett működik a *Rengo Társadalomtudományi Kutatóintézete* (Rengo Life Development Institute), mint a Rengo agytrösztje. Ezek mellett a Rengo létrehozott egy ún. *szervezeti koordinációs bizottságot*. Ennek elsődleges feladata, hogy a tagszervezetek között felmerülő vitákat igyekezzen békés úton rendezni. Mászóval a Rengo zökkenőmentes belső működést biztosítja. *Prefekturális szinten* ugyancsak létrehozott *bizottságokat*. Ezek feladata, hogy a korábbi négy szakszervezeti szövetséghez – a Rengo elődei ld. fent. – tartozó szakszervezetek belső kohézióját megteremtse és a Rengóba történő beintegrálásukat elősegítse.¹⁶³

A Rengo maga is tagja számos nemzetközi szakszervezeti szövetségnek. Példaként említhetjük a Szabad Szakszervezetek Nemzetközi Konföderációját (International Confederation of Free Trade Unions, ICFTU); vagy az OECD Szakszervezeti Tanácsadó Bizottságának (Organization for Economic Cooperation and Development – Trade Union Advisory Committee, OECD-TUAC) stb.

A hitelesség kedvéért meg kell jegyeznünk, hogy a Rengo létrehozását követően sem sikerült valóra váltani egy kizárólagos jellegű országos szintű, egységes szakszervezeti központ létrehozását, annak ellenére, hogy a Rengo a japán munkajog történetében ezidáig létezett a legnagyobb méretű szakszervezeti tömörülés. A szervezett munkavállalók – megközelítőleg 12 millió fő – kétharmadát magában foglalja.¹⁶⁴

B. A Zenroren. A legtöbb Zenroren tagszervezet a Sohyo ellenzéki – a Rengo és a jobboldali befolyásolás erősödését ellenzők – táborából került ki. Ez a Rengo rivális, ellenzéki párja. Míg a Rengo jobboldali – az aktív harc (tradition of active struggle) hagyományai alapuló –, addig a Zenroren baloldali értékrendet – az osztályharc hagyományait folytató – képvisel. A Zenroren alapvetően Rengo ellenes és politikailag a Japán Kommunista Párttal áll szoros kapcsolatban.

A Zenroren tagszervezetei: országos ágazati szakszervezetek, országos szakmai szakszervezetek és prefekturális szintű szakszervezetek.

Legfőbb döntéshozó szerve a minden év júliusában ülő *Kongresszus*. A Kongresszus meghatározza a kampánypolitikát, a költségvetést és megválasztja a tisztségviselőket. A Kongresszust követő szint a *Zenroren Tanács*. A végrehajtási feladatokat a *végrehajtó titkársági bizottság* látja el. Ennek alárendelten működik – számos *osztályra* tagozódva – a *titkárság*. A szervezeti kérdéseket érintve azt is meg kell jegyeznünk, hogy a Zenroren alapvetően prefekturális alapon szerveződik.¹⁶⁵

C. A Zenrokyo. A Zenrokyo-t alapvetően a Sohyo-beli szakszervezetek hozták létre, melyek ellenezték a Sohyo feloszlását, de annak végrehajtását követően viszont

¹⁶³ T. Utada (1993), i. m. 22–23. p.

¹⁶⁴ Hanami, T. (1991), i. m. 47–48. p.

¹⁶⁵ T. Utada (1993), i. m. p. 23.

nem akartak csatlakozni sem a Rengohoz, sem a Zenroren-hez. Ezért hozták létre a Zenrokyo-t.¹⁶⁶

7. Szakszervezeti tagsági viszony és a vezetők jogállása

Főszabályszerűen az állandó munkaviszonyban álló munkavállalók függetlenül beosztásukra és munkavégzésük jellegére – fizikai (blue collar) vagy szellemi (white collar) – lehetnek szakszervezeti tagok. A szakszervezeti taggá válás sajátos jogintézményét az ún. union shop-ot már korábban ismertettük, ezért itt nem térünk ki külön a sajátosságaira.

A szakszervezet vezetőit a tagok saját soraikból választják. A főállású szakszervezeti tisztséget betöltő munkavállalóknak joga van munkájuk ellátásához szükséges fizetés nélküli szabadságra és a tisztségről való leköszönést követően a korábbi munkahelyükre történő visszatéréshez. A kötelező nyugdíjkorhatárt elért szakszervezeti tisztségviselőket leköszönésüket követően – természetesen – nem illeti meg az eredeti munkakörükbe való visszatéréshez való jog.

A szakszervezeti tisztségviselők megbízatása általában egy vagy két évre szól. A gyakorlatban a legtöbb nagyvállalatnál ez két év szokott lenni. Az újraválasztás a legtöbb szakszervezetnél megengedett, ami értelemszerűen azt jelenti, hogy a szakszervezeti vezetők tisztségüket általában hosszabb időn keresztül töltik be, illetve meghatározott poszt betöltését követően magasabb vezető szakszervezeti tisztségbe választják őket.

A legtöbb nagyvállalatnál – 300 főnél több munkavállalót foglalkoztató cég – a szakszervezeti tisztségeket főállásban töltik be. A megbízatás ideje alatt a munkaviszonyuk változatlanul fennáll, de a munkavégzési kötelezettségük szünetel. A szakszervezeti vezetők adminisztratív személyzetet alkalmazhatnak a különböző irodai feladatok ellátására. Az adminisztratív beosztásban dolgozók – ún. office lady-k – általában nem szakszervezeti tagok.¹⁶⁷

A következőkben röviden kitérünk a szakszervezeti szövetség vezető pozícióinak betöltési rendjének ismertetésére. A legtöbb munkahelyi szakszervezet tagja valamely ágazati szakszervezetnek vagy országos szakszervezeti szövetségnek. A szakszervezeti szövetségek tisztségviselőire is általában a fent ismertetett szabályok vonatkoznak. A szövetségi tisztségviselőket titkos szavazással a szakszervezeti szövetség közgyűlésén választják meg az egyes tagszervezetek képviselői.¹⁶⁸ Megjegyezzük azonban, hogy lényeges eltérés található a szakszervezeti szövetség vezető állású pozíciójának a betöltésének gyakorlatában is Japán, az USA és Európa között. Míg az USA-ban és Európában a szakszervezeti szövetség vezető tisztségviselői főállásban látják el a feladataikat – a szakszervezeti szövetséggel állnak munkaviszonyban –, addig Japánban a szövetségi tisztségviselői a munkahelyi szakszervezet vezetői közül áthelyezéssel vagy kölcsönzéssel kerülnek a beosztásukba. Ez más megközelítésben azt jelenti, hogy a munkahelyi szakszervezet kontrollt gyakorol, vagy legalábbis megvan a lehetősége rá a szövetségi vezetőinek ki- és megválasztásánál. A munkahelyi szakszervezetnek ugyancsak joga van a szövetséghez akkreditált tagjának a bármikori visszahívására, illetve más munkahelyi

¹⁶⁶ T. Utada (1993), i. m. 21–22. p.

¹⁶⁷ T. Utada (1993), i. m. 11–15. p.

¹⁶⁸ T. Utada (1993), i. m. 11–15. p.

szintű pozícióba történő áthelyezésére.¹⁶⁹ Tehát Japánban a szövetség tagszervezeteinek beleszólása a szövetség ügyeibe jóval szélesebb körű, mint más fejlett ipari országokban.

8. A szakszervezet finanszírozása

A szakszervezetek pénzügyileg is függetlenek a munkáltató(k)tól. Kiadásait¹⁷⁰ a tagdíjakból fedezik. A tagdíj a 90-es évek elején havi 1499–4500 Yen között váltakozott. (ld. 16. sz. táblázat) Az átlag-tagdíj 3090 Yen volt.¹⁷¹ A tagdíjat a munkabérből – a Szakszervezeti törvény felhatalmazása alapján – automatikusan vonják le.¹⁷² Sok más országhoz hasonlóan Japánban nagyon elterjedt gyakorlat – 1984-ben a vizsgált szakszervezetek 86 %-ánál volt ez általánosan elfogadott –, hogy a szakszervezeti tagdíjakat direkt módon a fizetésből levonják és átutalják a szakszervezethez. A munkáltató nem köteles ezt a szolgáltatást nyújtani a szakszervezetnek, kivéve ha erre nézve külön megállapodnak. A megállapodást követően az annak alapján végzett munkáltatói magatartás – automatikus tagdíjlevonás – nem minősülhet unfair labour practice-nak. Az azonban már annak minősül, amikor a munkáltató hosszú évek gyakorlatát megszakítva – a szakszervezet szándékos zaklatása érdekében – hirtelen visszautasítja, hogy a tagdíjakat automatikusan levonja a fizetésből és átutalja azt.¹⁷³

¹⁶⁹ Két konkrét példával érzékeltetve a fentieket: A 70-es években a Vegyipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetsége (Goka Roren) egy környezetvédelmi kampányt indított el, a vegyipari cégek mérgesgáz-kibocsátást csökkentendő. E kampány keretében a cégek vezetőit arra akarták ösztönözni, hogy csökkentsék a szennyezőanyag kibocsátást. A törekvés sikertelenül zárult, mert a nagy cégek szakszervezeti vezetői nem támogatták a szövetség elképzelését. – Egy másik – ellen – példa: megközelítőleg ugyanabban az időben, egy munkahelyi szintű szakszervezet Kawasaki-ban (Tokió egyik legnagyobb ipari városrésze) hasonló légszennyezés ellenes kampányt indított el. A kezdeményezés élénk pozitív visszhangra talált a médiában is. Ezt követően a vegyipari cég menedzsmentje is támogatta a programot. Oly módon is, hogy nyomást gyakoroltak a saját munkahelyi szakszervezeti vezetőkire, hogy képviseljék és érvényesítsék ezt a nézetet a szakszervezeti szövetség szintjén is. A szövetség ismerve a működési mechanizmust gyorsan reagált, mert tisztában voltak azzal, hogy amennyiben nem állnak e program mögé, akkor a kezdeményező, erőteljes befolyással bíró cég munkahelyi szakszervezete azonnal visszahívja az általa delegált szövetségi tisztségviselőket, és olyan tisztségviselőket nevez ki, akik a program végrehajtását támogatják. Ezeken a példákon keresztül tisztán nyomon követhettük a szakszervezet egyrészt az alulról felfelé épülő érdekképviselő és érdekvédelem, másrészt a sok esetben a menedzsment érdekeinek teljes befolyásolását célzó logikáját (Ismerteti *Kawanishi* i. m. 14. p.).

¹⁷⁰ A szakszervezetek kiadási szerkezete: szakszervezeti tevékenység, konferenciák stb. a bevételek 47,6 %; tisztségviselők díjazása 12,7 %; ágazati és/vagy szövetségi tagdíj 14,7 %.

¹⁷¹ Munkügyi Minisztérium: Survey on the State of Labour Unions, 1988.

¹⁷² T. *Utada* (1993), i. m. 11–15. p.

¹⁷³ *Hanami*, T. (1991), i. m. 50–51. p.

A havi szakszervezeti tagdíjak mértékének alakulása 1975 és 1994 között

Év	A szakszervezeti tagdíj havi átlaga	A havi átlagkereset arányában (%)
1975	1.884	1,50
1977	2.437	1,60
1979	3.014	1,83
1981	3.181	1,73
1983	3.285	1,67
1986	3.746	1,62
1988	4.270	1,82
1990	4.435	1,80
1992	4.738	1,80
1994	4.752	1,80

Forrás: Institute for Social Problems in Asia, Survey on Union Dues, 1994

Mint azt már említettük, mindennemű munkáltatói hozzájárulás a szakszervezet fenntartásához unfair labour practice-nak minősül, kivéve a munkaidőben folytatott kollektív tárgyalások idejére járó bér kifizetése, valamint a különböző szociális és jóléti alapokhoz történő munkáltatói hozzájárulás.

Az eddigi tárgyalási logikát követve külön meg kell említenünk a szakszervezeti szövetségek finanszírozását. Japánban a szakszervezeti szövetségek pénzügyi stabilitása sokkal gyengébb, mint a munkahelyi szintű szakszervezeteké.¹⁷⁴ Ennek egyik magyarázata a szakszervezeti modell sajátosságában, ezen belül is a vállalati szint dominanciájában rejlik. Az ágazati és országos szakszervezeti szövetségek bevétele ugyanis a tagszervezetek befizetéseiből, tehát indirekt forrásokból származik. A tagdíjakat a munkahelyi szakszervezethez fizetik be és a befizetett összeg 10–20 %-át továbbítják a különböző szintű szakszervezeti szövetségekhez. Ezt nevezzük hozzájárulási vagy támogatásos (szubszidiárius) rendszernek. Mivel a szakszervezeti szövetség bevétele a tagszervezetek befizetéseitől függ, a nagyvállalatok szakszervezetei pedig sokkal erősebbek, mint a kisebb cégek szakszervezetei, az ágazati szakszervezet tevékenységének és politikájának alakításában a nagyvállalatok szakszervezeteinek befolyása meghatározó jelleggel érvényesül.¹⁷⁵

A japán gyakorlattal ellentétben az USA-ban és Európában a szakszervezeti tagdíjakat általában a szakszervezeti szövetséghez fizetik be, majd e szövetség leosztja az egyes szakszervezeti egységekhez a rájuk eső pénzt. Ezt nevezzük szakszervezeti tagdíjak redisztributív rendszerének.

Összefoglalva a fentieket, azt állíthatjuk, hogy a szakszervezetek pénzügyei az USA-ban és Európában a szakszervezeti szövetségek kezében összpontosulnak. Ezzel szemben Japánban a források is a munkahelyi szintű szakszervezeteknél koncentrálnak. Nem ritka az olyan munkahelyi szintű szakszervezetet Japánban – például említjük a Toyota Autógyár szakszervezetét –, amelyik pénzügyi kondíciója sokkal jobb, mint a szakszervezeti szövetségé.¹⁷⁶

¹⁷⁴ T. Utada (1993), i. m. 11–15. p.

¹⁷⁵ T. Utada (1993), i. m. 187. p.

¹⁷⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. 13. p.

IV. A japán szakszervezetek funkciói

1. A vállalati szintű szakszervezetek funkciói

A Szakszervezeti törvény 2. §-a alapján a szakszervezet legfontosabb funkciója – megegyezően más országokkal – a munkavégzés feltételeinek javítása, valamint a munkavállalók gazdasági és szociális jólétének emelése. A szakszervezet ezeket a célkitűzéseket elsődlegesen a kollektív tárgyalások alakalmával, illetve más, jogilag engedélyezett munkaügyi akciók segítségével képes realizálni. Mindemelllett a Szakszervezeti törvény szerint a szakszervezeti tevékenységgel összefér a különböző jóléti célú (mutual aid, jogsegély stb.) tevékenység, valamint egyéb szociális és politikai aktivitás is.¹⁷⁷ Ezen általános bevezetés után rátérünk a különböző szinteken szervezett szakszervezetek konkrét funkcióinak elemzésére.

Előljáróban megjegyezzük, hogy az utóbbi időben az ún. kizárólagos típusú szakszervezetek funkcionális hatékonysága sok vonatkozásban megkérdőjeleződött. A különböző ágazatokban végzett empirikus felmérések (Yamamoto, 1981 autóipar; Matsuzaki, 1982 acélipar; Inagami, 1981 acélipar és telekommunikáció; Kawanishi, 1981 elektromos gépgyártás és vegyipar) eredményei is azt mutatják – Inagami tanulmányának kivételével –, hogy a munkahelyi szakszervezetek nem képesek maradéktalanul betölteni a velük szemben felállított elvárásokat.¹⁷⁸ A fent említett három – negatív eredménnyel záruló – vizsgálat a szakszervezetek funkcionális hatékonyságát négy vonatkozásban vizsgálta: a) *bér*; b) *munkaerőfelvétel*; c) *munkaidő* és d) *humán erőforrás-gazdálkodás*. Az alábbiakban ezen kutatások eredményeit mutatjuk be röviden.¹⁷⁹

a) A bérek vonatkozásában

E kérdéskör vizsgálatánál arra kerestek választ, hogy a szakszervezet mennyiben járul hozzá a magasabb keresetek eléréséhez. Két tényezőt vizsgáltak meg: 1. a *bérek növekedését* (rate of increase in wage income); 2. a *munkavállalói részesedés trendjét* (trends in labor's share).

A *bérek növekedése* vonatkozásában számos sztereotipikus nézettel szemben Kawanishi azt állítja, hogy a bérek növekedése nincs közvetlen kapcsolatban a szakszervezet jelenlétével és érdekvédelmi tevékenységével, hanem sokkal inkább a termelés folyamatos növekedésével hozható összefüggésbe. Ezt az állítását azzal támasztja alá, hogy a II. világháborút követő időszak béremelkedéseit figyelembe véve a legnagyobb mértékű növekedés nem a munkahelyi szakszervezetek tevékenységének fénykorára (kb. 1955–1965 között), hanem az azt megelőző időszakra – 1951–54 közé – esett¹⁸⁰ (ld. 17. sz. táblázat).

¹⁷⁷ Sugeno: Japanese Labour Law, (1992) 429. p.

¹⁷⁸ Meg kell jegyeznünk, hogy Inagami kedvező álláspontja nagy valószínűséggel annak köszönhető, hogy kizárólag kérdőíven alapult. Az így kapott válaszok sok esetben kedvezőbb képet mutatnak, mint a valóság.

¹⁷⁹ H. Kawanishi (1992), i. m. 40. p.

¹⁸⁰ Megítélésem szerint a szerző véleménye abban az értelemben elnagyolt, hogy a béremelkedés ebben az időszakban volt a legnagyobb, mert az ezt megelőző években szinte minimális volt. Ezért természet-szerű, hogy ugrásszerű növekedés következett be, ugyanis a nagyon alacsony kezdeti bér megnövelése (a statisztika szerint 13,8 %-kal) nem jelenti azt, hogy a háborút követő évek nominál-béremelkedése ebben az

A munkavállalói részesedés, a termelékenység növekedésének és a bérek növekedésének alakulása
1951–1979 között (%)

A vállalat nagysága	Vizsgált szempontok	Vizsgált időszakok					
		I.	II.		III.		IV.
		1951– 1954	1955– 1959	1960– 1964	1965– 1969	1970– 1973	1974– 1979
1000 főnél na- gyobb vállalatok	1. Munkavállalói részesedés*	39,1	37,6	31,4	31,7	32,9	38,3
	2. Termelékenység növekedése	12,0	9,5	10,1	13,4	7,0	4,9
	3. Éves átlagbérnövekedés	13,8	5,4	8,3	10,6	11,5	5,8

Forrás: Yamamoto (1982), p. 114; Yamamoto (1981), p. 17.

Megjegyzés: * Munkavállalói részesedés alatt Yamamoto az alábbiakat érti: A munkavállalóknak készpénzben kifizetett munkabér, osztva az értéknövekedéssel (profit+munkabér).

A fenti táblázatból is világosan kiolvasható trendnek alapvetően kettős magyarázata van. Egyrészt egy statisztikai törvényszerűség, miszerint az alacsony szintű bérhoz viszonyítva egy viszonylag szerényebb szintű bérnövekedés abszolút értelemben sokkal nagyobb arányú növekedésként jelenik meg, mint a későbbiekben, ahol a magasabb bérekhez viszonyítjuk a növekedést. A másik magyarázat gazdasági eredetű, ugyanis ebben az időszakban (1951–54) ért véget a gazdaság stabilizálása (ld. történeti áttekintés), illetve egy sor kedvező külső gazdasági és politikai tényező – mint például a koreai háború, vagy az USA–Japán között megkötött békeszerződés – ösztönzőleg hatott Japán gazdasági fejlődésére. Ez a kedvező környezet a termelés rohamos növekedését eredményezte, aminek szükségszerű következménye volt a bérek növekedése. Mindemellett nemzetgazdasági érdek volt a vásárlóképes kereslet megteremtése, illetve növelése, ugyanis ez volt a belső piac fejlődésének és a japán gazdaság megerősödésének az egyik fontos záloga. Mivel ekkorra már valóságos termelés állt a háttérben, a bérnövekedés – más szóval a vásárlóképes kereslet megteremtése – nem fenyegetett direkt inflációs hatással. Ugyancsak megjegyezzük, hogy a történeti fejlődésben ismertett szakszervezeti célok ebben az időben elsősorban politikai és ideológiai alapokon álltak és csak indirekt módon jelentkezett a munkafeltételek javítása. Erre igazán csak az ún. termelékenységi mozgalom (ld. korábban) elindulását követően került sor. Ezzel egyidejűleg, illetve ennek eredményeként alakult ki az ún. kooperatív típusú menedzsment-szakszervezetek kapcsolatrendszer. Ez pedig a bérek vonatkozásában a termelékenységi mozgalom (productivity movement) azon alapelvét követte, hogy a termelés növekedéséből járó előnyökből a tőkésnek, a munkavállalónak és a vásárlónak egyaránt, igazságosan kell részesednie. Ez az alapelv pedig meghatározó módon predesztinálta a bérek fokozatos – szinte automatikus – emelkedését.

Továbbá a munkaerő-gazdálkodással kapcsolatban megjegyezzük, hogy Japánban a munkabérek meghatározásában számos tényező játszik szerepet – például az iskolai végzettség, szolgálati évek száma, képesség, életkor, nem stb. –, de a végzett munka

időszakban volt a legnagyobb. A bérek tehát csak relatív értelemben mutatták a legnagyobb mértékű növekedést a jelzett időszakban.

jellege (munkakör) nem lényeges alakító tényező. Ebből következően általánosan elfogadott tétel, hogy áthelyezés esetén – függetlenül attól, hogy arra a belső munkakör-rotáció vagy foglalkoztatáspolitikai okok miatt kerül sor – a munkavállaló bére nem fog csökkenni, ez pedig eleve egy súlyos terhet vesz le a szakszervezetek válláról, ugyanis az áthelyezést követő bérmegtartás kérdéséről általában nem kell tárgyalniuk. Természetesen az lényeges – de általában másodlagos – tényező lesz, hogy a munkavállaló az új munkahelyén milyen teljesítményt fog nyújtani.¹⁸¹

Az eddig elmondottakon túlmenően még egy jogintézményt kell kiemelnünk, amely a szakszervezetek szerepét pozitív színben tünteti fel. Ez a Shunto, vagy tavaszi béroffenzíva. Ez volt az a fórum, ahol a gazdasági életben meghatározó szerepet játszó vállalati szakszervezetek egymással egyeztetve és összefogva képesek voltak szorgalmazni, hogy a termelési mozgalom egyik fontos alapelvét – a munkavállalók is részesedjenek a megtermelt nyereségből – a munkáltatók betartsák. Természetesen a folyamatos gazdasági prosperitás éveiben ez nem jelentett igazán konfliktusos helyzetet a szakszervezetek és a munkáltatók között, ugyanis volt miből emelni a béreket. Összegezve azt mondhatjuk, hogy a Shunto látszólag a szakszervezetek béremelési követelésein alapulva működött, de e mögött nem volt tényleges konfliktusos érdekérvényesítés, mert a követelt béremelés gazdasági, pénzügyi alapja a munkáltatók rendelkezésére állt. Ebben a korai időszakban a Shunto szerepe tehát nem volt alapvetően konfliktusos, és Kawanishi véleményét idézve, a béremelések a Shunto nélkül is megvalósultak volna és a Shuntonak mindössze annyi hasznát látták a szakszervezetek, hogy a béremelés hamarabb és országos szinten megközelítőleg egyidejűleg valósulhatott meg. A 80-as évektől kezdve – amikortól Japánban is a gazdasági növekedés megtorpant – azonban a Shunto érdekérvényesítő és kikényszerítő szerepe megnövekedett, amit a 18. sz. táblázat jól szemléltet.

¹⁸¹ Mikio Sumiya: *The Japanese Industrial Relations Reconsidered*, The Japan Institute of Labor, 1990. 63–64. p.

A Shunto által javasolt bér- és bonusnövekedési trendek 1980–95 között

Év	A Shunto hatására elért bérnövekedés				A bonus mértéke			
	Nagyvállalatok		Kis- és közepes vállalkozások		Nyári bonus		Évvégi bonus	
	Összeg (yen)	Növekedés (%)	Összeg (yen)	Növekedés (%)	Megálapodott összeg (yen)	Növekedés mértéke (%)	Megálapodott összeg (yen)	Növekedés mértéke (%)
1980	11.679	6,74	10.069	7,38	447.985	10,3	482.672	8,7
1981	14.037	7,68	11.399	7,87	480.572	7,6	515.705	7,2
1982	13.613	7,01	10.633	6,87	504.711	5,2	533.109	3,2
1983	8.964	4,40	7.317	4,49	512.314	1,7	547.257	2,7
1984	9.354	4,46	7.475	4,45	535.123	4,5	575.577	5,2
1985	10.871	5,03	8.246	4,75	565.657	6,0	600.594	4,4
1986	10.146	4,55	7.506	4,18	557.980	2,1	609.853	1,5
1987	8.275	3,56	6.021	3,27	571.944	1,8	619.374	2,5
1988	10.573	4,43	7.383	3,93	598.222	5,7	664.029	6,7
1989	12.747	5,17	9.061	4,71	645.864	8,1	720.540	8,5
1990	15.026	5,94	11.050	5,53	697.946	8,0	765.542	6,8
1991	14.911	5,65	11.447	5,52	736.444	5,5	794.011	3,6
1992	13.662	4,95	10.707	4,98	759.721	2,7	796.011	0,2
1993	11.077	3,89	8.699	3,91	751.793	-0,9	786.656	-0,3
1994	9.118	3,13	6.902	3,04	749.982	-1,1	796.035	0,1
1995	8.376	2,83	6.184	2,69	750.221	0,4	798.848	1,9

Forrás: Japanese Ministry of Labour, 1995.

A munkavállalói részesedés (labour's share) a mi vonatkozásunkban nem mutat különösebben jelentős eltérést a béremelkedésnél leírtaktól¹⁸². Jól látszik, hogy e körben is a legnagyobb mértékű növekedésre 1951–54 között került sor, amikor is a II. világháborút követő időszak egyik legnagyobb mértékű termelés növekedésére került sor.

b) A szakszervezet magatartása az új munkavállalók alkalmazásakor

Az újonnan belépő munkavállalókkal szemben a japán vállalati szakszervezetek meglehetősen ambivalens magatartást tanúsítanak. Az 50–60-as évek gyors gazdasági expanziójának eredményeként, a munkaerőpiac felvevőképesége is megnövekedett. Egyre több szakemberre volt szükség. Az első nagy munkaerő-szükségleti hullámot a II. világháborút követően születtek (ún. első baby-boom) elégítették ki. Ezek a fiatal munkavállalók már az új technológiai kihívás és az élet minden területén jelenlévő állandó verseny szellemében nőttek fel, következésképpen sokkal flexibilisebben reagálnak a munkáltatók szükségleteire, mint a középkorú, vagy idősebb társaik. Ők alkotják az első olyan generációt, akiknek már az óvodai férőhelyekért is felvételizniük kellett, majd az egész tanulmányikat és pályakezdésüket végigkísérte az állandó verseny, a folyamatos megmérettetés szellem.

A japán szenioritáson alapuló bérrendszer sajátosságából következően a fiatal pályakezdekők nagyon alacsony bérbesorolással kezdenek, ezért a munkáltatók is szívesen

¹⁸² H. Kawanishi (1992), i. m. 41. p.

alkalmazzák őket. Nekik ugyanis sokkal kevesebb bért kell kifizetni, mint egy hasonló munkakört betöltő idősebb munkavállalónak. Továbbá, ezek általában fiatal, egyedülálló személyek, akiket viszonylag könnyen lehet áthelyezni – a kaisha (japán típusú vállalat elnevezése) aktuális szükségleteinek megfelelően – az ország egyik részéből a másikba, akár hosszabb időre is. A családdal rendelkező munkavállalók esetén ez már sokkal nehezebb kérdés.

Összefoglalva, a fiatal pályakezdők – összehasonlítva az idősebb munkavállalókkal – kifejezetten keresetté váltak a munkaerőpiacon. Ez alapvetően a fentebb említett okokra – viszonylag alacsony a bérbesorolásuk, innovatívak és könnyen mobilizálhatók – vezethető vissza. Ebből következően nem meglepő, hogy a szakszervezetek – az idősebb munkavállalók érdekeit szem előtt tartva – ellenállást fejtettek ki a nagyszámú, fiatal munkaerő alkalmazásával szemben. Ez a kérdés egyre aktuálisabbá válik napjainkban, amikor a japán társadalom nagymértékben előregedik (greying society), tehát nő az időskorú munkavállalók száma, ugyanakkor a gazdasági recesszió következtében és a gazdasági verseny globalizációjának hatására egyre nagyobb mértékű racionalizálást hajtanak végre az egyes munkáltatóknál, ami általában az időskorú munkavállalók leépítésével jár együtt. A munkaügyi kapcsolatok kezdeti időszakában a foglalkoztatáspolitikai és humán-erőforrás gazdálkodási kérdések nagyon ritkán kerültek a kollektív tárgyalások napirendjére, napjainkban azonban egyre inkább állandó szereplőkké válnak. A szakszervezetek érzik, hogy érdekképviseleti szerepük egyre inkább felértékelődik, hiszen a hagyományosan békés eszközökkel (belső áthelyezés (shukko), vagy a periférius munkavállalók elbocsátása stb.) már nem minden esetben lehet kielégítő megoldást találni.

Másrészről azt figyelhetjük meg, hogy a szakszervezetek inkább szívesen fogadták az új munkavállalókat, ugyanis ez egyidejűleg a munkateher csökkenését és potenciális taglétszám-növekedést jelentett.¹⁸³ Vitatkozva Takanashi álláspontjával (Takanashi, 1994), hozzátesszük, hogy a fiatal munkavállalók a hagyományos értelemben vett szakszervezeteknek nem jelentenek túlzottan sok előnyt. Elsősorban azért, mert a pályakezdő munkavállalók egy jelentős részét – a lányokat szinte teljes mértékben – ún. periférius munkaviszonyokba alkalmazták, ami fogalmilag a tradicionális szakszervezeti elmélet szerint (ld. a szakszervezeti egoizmusról írottakat) kizárja a szakszervezeti tagságot – tagok ugyanis csak teljes munkaviszonyban állók lehetnek –, ugyanakkor az állandó munkaviszonyban alkalmazott pályakezdők hajlandósága a szakszervezetbe való belépésre meglehetősen alacsony. Egyszerűen azért, mert nem látják az értelmét, illetve a hasznát a szakszervezeti tagságnak.

A munkavállalói létszám leépítésével kapcsolatosan, sok szakértő véleményével ellenkezően, Kawanishi azt állítja, hogy az első olajválságot (1973) követő recessziós időszakban a japán munkahelyi szintű szakszervezetek ahelyett, hogy megpróbálták volna védelmezni a munkavégzési lehetőségeket, együttműködtek a menedzsmenttel annak létszámleépítési politikájának végrehajtásában.¹⁸⁴ A következő, 19. sz. táblázat

¹⁸³ Akira Takanashi: Japan's High Economic Growth and Industrial Relations; Industrial Relations, Wages and Employment in the Japanese Labour Market, ed. Bert Edström, Center for Pacific Asia Studies, Stockholm University, 1994, 9–11. p.

¹⁸⁴ Ennek egyik magyarázata éppen az oly sok esetben pozitívként emlegetett kooperatív típusú menedzsment-szakszervezet viszonyrendszerben keresendő. Ebben a relációban ugyanis a szakszervezetek olyannyira a menedzsment "uszályaiba" kerültek, hogy még az alapvető funkcióikat – a munkavállalók érdekvédelme – is "elfelejtették". Azonban az is vitathatatlan, hogy az ún. kooperatív jellegű viszonyrendszer a tárgyalat recessziós időszakban is számtalan eredménnyel járt és sok esetben megakadályozta a tömeges elbocsátásokat.

bemutatja, hogy a recessziós időszakban – az egyik meghatározó ágazatban, a munkaviszonyok típusa szerint – milyen mértékű létszámleépítésre került sor.

19. sz. táblázat

A hajógyártásban foglalkoztatottak számának változása a munkavégzési jogviszony típusa szerint:
1974–80

	Munkavállalói létszám		Elbocsátot- tak száma	Csökkenés mértéke
A munkavégzés statusa szerint	1974 (A)	1980 (B)	(A–B)	(A–B) (A)
vezető beosztású	63.148	43.796	19.352	30,6
Állandó munkaviszonyban álló	117.605	74.470	43.135	36,7
Ideiglenes munkaviszonyban álló	3.445	1.928	1.517	44,0
Szerződéses munkaviszony- ban álló	89.706	42.386	47.320	52,8
Összesen:	273.904	162.580	111.324	40,6

Forrás: Zennihon Zosen Kikai Rodo Kumiai (1981) és (Hirosuke Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992. p. 45).

További általános trendként megjegyezzük, hogy a kezdeti időszakban minden ágazatban az ún. kisebbségi szakszervezet(ek) – aki(k) általában a Sohyo-val állt(ak) kapcsolatban – ellenezte(k) az elbocsátásokat. Ezzel szemben a többségi pozícióban lévő szakszervezet – aki rendszerint Domei-vel állt kapcsolatban – a menedzsmenttel "karöltve" hajtotta végre a leépítéseket, sőt néhány vezető ágazat domináns szakszervezete még ezen is túlmenve, saját maga kezdeményezte¹⁸⁵ a létszámleépítéseket.¹⁸⁶

További tárgyalást igényel az ún. union shop és az elbocsátás kérdése. Japánban a szakszervezet működésének biztonságát (union security) garantáló fontos jogi eszközök az *union shop* és a *closed shop* klauzulák. Az *union shop* klauzulával kapcsolatban azonban súlyos probléma merülhet fel, ha ez a kollektív szerződésben is benne foglaltatik. Az *union shop* klauzula értelmében ugyanis a munkáltató köteles elbocsátani azon munkavállalóit, akiket a szakszervezet tagjainak sorából jogszerűen kizárt. E probléma feloldására meg kell vizsgálnunk a szakszervezetek jogi szabályozásának hátterét. Mint azt már a korábbiakban említettük, mind a munkajogi gyakorlatban, mind az elméletben általánosan elfogadott nézet, hogy a Japán Alkotmányban garantált szakszervezeti szervezkedéshez való jog tartalmilag és a szakszervezetek védelme szempontjából több, mint az egyszerű egyesülési jog. Az egyesüléshez való jog ugyanis lehetővé teszi valamely egyesület létrehozását, az ahhoz való szabad csatlakozást vagy a csatlakozás megtagadását és az abból történő szabad kiválást. Ezzel szemben a szervezkedéshez való jog (right to organize) a fent említett általános egyesülési jognál szűkebb – csak pozitív

¹⁸⁵ Példaként említjük a Sumitomo Nehézipari Gépgyárat, ahol a munkahelyi szakszervezet domináns jelenléttel rendelkezett, 1977-től számított két év alatt le tudták építeni a munkavállalók 31,3 %-át (Kamata 1980:202). A Sumitomo Gépgyár kidolgozott a létszámleépítésre vonatkozóan egy prioritási tervet. E szerint a munkavállalókat az alábbi sorrend alapján kellett leépíteni: a) az időskorúakat; b) akiknek a házastársa ugyanennél a cégnél dolgozik; c) szakszervezeti aktivistákat (hangsúlyozzuk, hogy a kisebbségi szakszervezettől).

¹⁸⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. 46. p.

akciók tekintetében – értelemben érvényesül. Mászóval, a pozitivitása abban rejlik, hogy csak a csatlakozást engedi szabadon, a csatlakozás visszautasítását, vagy a kilépést már nem. Ebből következően Japánban az Alkotmányban szabályozott szervezkedéshez való jog erejénél fogva a "szakszervezeti biztonság – union security" kivitelezése alapvető támogatásban részesül.¹⁸⁷ Ebből következően az esetek többségében, amikor a "szakszervezeti biztonság" kérdése felmerül az elbocsátással kapcsolatban, az "union shop klauzula" alkalmazásának jogszerűségét vizsgálja a bíróság.

Általános bírósági vélemény, hogy abban az esetben, ha a szakszervezetből való kizárás jogszerűtlen, úgy a munkaviszony megszüntetése is automatikusan érvénytelen lesz. A Legfelsőbb Bíróság is erre az álláspontra helyezkedett,¹⁸⁸ amikor kimondta, hogy amennyiben a szakszervezetből történő kizárás érvénytelen, úgy az erre alapozott munkaviszony megszüntetése is érvénytelen lesz, mivel a munkaviszony megszüntetésére olyan ok miatt került sor, amely nem lehet okszerű indoka a felmondásnak (mivel maga is érvénytelen), továbbá a társadalmi igazságosság (social justice) szempontjából sem tartható fenn.¹⁸⁹

c) A munkahelyi szakszervezetek szerepe a munkaidő csökkentésében

A munkaidő vonatkozásában alapvető problémaként jelentkezett, hogy a japán munkavállalók – nemzetközi összehasonlításban is (ld. 20. sz. táblázat) – munkaideje nagyon hosszú. Ez alapvetően két vonatkozásban tért el a fejlett ipari országok standardjaitól. Egyrészt a *heti munkanapok* számában – hiszen egészen a 80-as évek második feléig heti hat napot dolgoztak, illetve még manapság is néhány munkahelyen (ld. 21. sz. táblázat), továbbá a legtöbb általános iskola alsó tagozatában minden második szombaton folyik a tanítás –, másrészt a *napi munkaidő hosszában*, pontosabban a túlmunkavégzés kiemelkedően magas arányában. Az alábbiakban azt vizsgáljuk meg röviden, hogy ez a két kérdés milyen összefüggésbe hozható a szakszervezetek tevékenységével.

¹⁸⁷ Ugyanakkor T. Hanami megjegyzi, hogy a japán munkahelyi szakszervezetek sajátosságaiból következően a closed shop klauzula alig érvényesül a gyakorlatban, kivételt ez alól a Tengerészek és Halászok Szakszervezete (All Japan Seamen's Union) jelent (Hanami, 1991:49.).

¹⁸⁸ Supreme Court, April 25, 1975 The Nihon Shokuen Case.

¹⁸⁹ Hanami, T. (1991), i. m. 50. p.

A termelő ágazatban foglalkoztatottak éves munkaideje nemzetközi összehasonlításban

A vizsgált szempontok	A vizsgált országok						
	Az összehasonlítás egysége	Japán	USA	Nagy-Britannia	Nyugat-németország	Franciaország	Olaszország
A. összmunkaidő (B+C)	óra	2.152	1.898	1.938	1.613	1.657	1.622
B. rendes munkaidő	óra	1.950	1.742	1.798	1.535	1.579	1.577
C. túlmunka	óra	202	156	140	78	78	45
D. heti pihenőnapok	nap	83,8	104,0	104,0	104,0	103,3	104,0
E. egyéb szabadnapok (évente)	nap	18,1	9,1	8,0	9,9	7,9	10,0
F. nemzeti ünnepek	nap	9,7	19,4	22,5	30,9	25,9	20,0
G. egyéb munkától távol töltött napok	nap	4,2	8,3	-	20,5	19,1	21,0

Forrás: Asahi Shinbun, April 22, 1986.

Az ötnapos munkarendet elfogadó munkahelyek száma és az érintett munkavállalók száma 1994-ben (%)

A vállalat nagysága		Hat napos munkahét	5.5 napos munkahét	5 napos munkahét					
				Össz.	Minden héten	Havi 3-szor	Minden második héten	Havi 2-szer	Havi egyszer
Összesen:									
	Munkavállaló	3,0	1,0	95,4	53,9	17,6	11,2	7,7	5,0
	Vállalat	8,9	2,2	88,6	24,3	17,6	17,5	16,2	13,0
1000 munkavállalónál többet foglalkoztató cég									
	Munkavállaló	0,4	0,1	98,6	80,8	12,0	3,8	1,4	0,7
	Vállalat	0,9	0,2	98,2	70,1	17,3	6,9	2,5	1,4
100-999 főt foglalkoztató cég									
	Munkavállaló	3,6	1,7	99,4	33,3	20,3	20,9	13,0	6,9
	Vállalat	5,0	1,7	93,0	30,9	20,3	21,5	13,1	7,2
30-99 főt foglalkoztató cég									
	Munkavállaló	9,2	3,1	87,5	19,8	17,5	17,2	18,7	14,3
	Vállalat	11,0	2,6	86,1	18,7	15,8	17,0	18,6	16,0

Forrás: Ministry of Labour, General Survey on Wages and Working Hours System, 1994.

Statistikailag a rendes vagy törvényes munkaidő csökkenése volt tapasztalható az elmúlt időszakban (ld. 22. sz. táblázat). Az ily módon kiesett munkaidőt a menedzsment általában túlmunkavégzés – amely az esetek túlnyomó többségében fizetetlen volt – elrendelésével kompenzálta.¹⁹⁰ Ebből a gyakorlatból Japánnak nagyon sok konfliktusa támadt az OECD tagállamokkal és az ILO-val.

22. sz. táblázat

A rendes és a túlmunkavégzés havi alakulása 1955–95 között (óra)

Év	Rendes munkaidő	Túlmunka	Összesen
1955	178,3	16,5	194,8
1960	180,8	21,9	202,7
1965	176,4	16,6	192,9
1970	169,9	16,7	186,6
1975	161,4	10,6	172,0
1980	162,2	13,5	175,7
1985	161,0	14,8	175,8
1990	155,5	15,5	171,0
1995	147,7	11,4	159,1

Forrás: Ministry of Labour, Annual Report on the Monthly Labour Survey, 1996.

Megjegyzés: A vizsgálatban csak a 30 főnél nagyobb munkáltatók vettek részt.

A munkaviszonyról rendelkező törvény (Labour Standards Act) rendelkezései szerint a II. világháborút követő időszak túlnyomó hányadában a heti munkaidő 48 óra volt. Ettől azonban a munkáltató és a szakszervezet közös megegyezéssel mind lefelé, mind felfelé eltérhetett. Megjegyezzük, hogy a Labour Standards törvény nem rendelkezik a túlmunkavégzés felső korlátjáról.

A Labour Standards törvény a túlmunka díjazásával kapcsolatban minimálisan a munkabér 25 %-át kitevő túlmunkapótlékot írt elő. A szakszervezetek gyengeségét mutatja az a tény, hogy a túlmunkáért kifizetett díjazás – ha történt egyáltalán bérfizetés ezért – nagyon ritkán emelkedett a minimum 25 % fölé, illetve a menedzsment szabadon állapíthatta meg túlmunkavégzés tartamát.

Az ötnapos munkahét bevezetésének kérdésével kapcsolatban előljáróban meg kell állapítanunk, hogy az ötnapos munkaidő bevezetésével a menedzsment gazdasági értelemben nem veszített semmit. A 23. sz. táblázat a menedzsmentnek az ötnapos munkahét bevezetésével kapcsolatos motivációit és céljait mutatja be.

¹⁹⁰ A túlmunkavégzés átlaga 1950–1963 között havi 18 óra volt. A vegyiparban: 12; az autógyártásban és elektromos gépgyártásban: 17; vas- és acéiparban: 25; hajógyártásban: 30 óra volt (Yamamoto 1982:237–240).

Az ötnapos munkahét bevezetésével elérendő célok

A munkáltató nagysága	Elérendő célok					
	Hiányzások csökkentése	Magasabb termelékenység	The distribution of benefits of higher productivity	A rendelkezésre álló munkaerő garanciájának növelése (munkaerőhiány elkerülése)	A munkavállalók egészségi állapotának javítása (több szabadidő)	A munkába menetellel töltött idő csökkentése
Összesen (a válaszoló cégek átlaga)	26,9	35,3	11,8	48,5	76,6	2,1
5.000 –	13,2	40,7	20,4	41,9	86,2	3,0
1.000–4.999	19,2	42,5	13,7	42,5	85,1	4,6
500–999	22,7	40,9	13,6	42,7	76,8	3,6
300–499	32,6	41,3	14,1	44,6	77,2	5,4
1–299	30,0	32,1	10,2	51,5	73,5	1,0

Forrás: Ministry of Labour, Shukyu Futsukasei Jittai Chosa (Survey of the Actual Situation Regarding the Two-Day Weekend, Tokyo: Rodo Sho, 1973).

Megjegyzések:

- a) A többszörös válaszok miatt az összesítés nem egyenlő 100,0-al (ld. összesen rovat).
- b) A fentiekől eltérő válaszokat adó cégek száma nem haladta meg a 8,6 %-ot.
- c) A választ nem adó, vagy nem értelmezhető választ adó cégek száma nem haladta meg az 1,8 %-ot.

A munkáltatók oldalán nagyon erős motivációként jelentkezett a munkaerőhiány kiküszöbölése (ld. a 21. sz. táblázat 4. oszlopa) és a termelékenység fokozása (ld. a 21. sz. táblázat 2. oszlopa).

A fenti szempontok közül mindössze egynek – a magasabb termelékenység eredményeként előálló javak igazságos elosztása (the distribution of benefits of higher productivity) – van a szakszervezeti kollektív tárgyalásokkal, illetve a szakszervezet tevékenységével közvetlen kapcsolata.¹⁹¹

d) A szakszervezetek viszonya a technológiai fejlesztéshez

A japán nagyvállalatok vezetése, illetve maga az állami gazdaságirányítási politika az 50-es évek közepén eszmélt rá a naprakész technikai fejlesztés fontosságára. Ekkor tudatosították önmagukban általános érvénnyel, hogy a világpiacra történő eredményes részvételnek elengedhetetlen feltétele a termelési technológia folyamatos fejlesztése. A japán gazdaság fejlődését végigkísérve láthatjuk, hogy ez a fejlesztésre való nyitottság mind a mai napig fontos meghatározója maradt a japán kaisha-nak. A menedzsment az új technológiák bevezetését az "innováció" és a "termelés fokozása" jelszavakkal honosította meg, ami szükségszerűen együtt járt a termelés racionalizálásával és a humán erőforrás-gazdálkodás flexibilitásának növelésével, illetve bizonyos

¹⁹¹ H. Kawanishi (1992), i. m. 48. p.

feszültségek indukálódásával. A szakszervezetek azonban emlékeztek még a 20-as évek végén – elsősorban a világgazdasági válság miatt – hasonló címszó alatt végrehajtott intézkedések keserves következményeire. Következésképpen a radikális – baloldali értékrendet és nézeteket képviselő – szakszervezetek az ötvenes évek racionalizációs törekvéseit is ellenezték.

A technológiai fejlesztés fontosságát a menedzsment a piaci verseny logikájával próbálta elfogadtatni. Ennek a lényege az alábbiakban foglalható össze: ha „A” vállalat szakszervezete elfogadja az innovációs programot, akkor sikeresen szerepel a piacon. Ezzel szemben, ha „B” vállalat szakszervezete ellenzi azt, akkor törvényszerűen lemarad a piaci versenyben és annak hosszú távon sokkal károsabb következményei lesznek – az egyéni munkavállalókra nézve is –, mint az esetleges racionalizációval járó terhek.¹⁹²

A nyolcvanas évek elejére a munkavállalók technikai innovációhoz való hozzáálását az alábbi táblázat (ld. 24. sz. táblázat) adatai szemléltetik.

24. sz. táblázat

A szakképzett munkavállalóknak a technikai innovációra adott válaszaik (%)

A feltett kérdések	Pozitív válasz	Semleges válasz	Negatív válasz
A piszkos munkát átveszik a gépek	21,5	28,8	49,7
Többet kell dolgozni annak érdekében, hogy képesek legyenek lépést tartani a modernebb gépekkel	48,9	26,0	25,1
A szakképzettség értéke csökkenni fog	55,8	25,8	18,3
A szakképzett munkavállalóknak is sokat kell képezniük magukat annak érdekében, hogy munkaerőpiaci helyzetüket megtartsák	68,8	16,3	14,8
A szakképzett munkavállalókra egyre bonyolultabb ellenőrzési munkák hárulnak	55,1	22,3	22,6
Bárki képes lesz ellátni ugyanazt a munkaműveletet a gépsoron	65,1	19,9	15,1
A középkorú és idős munkavállalókat kiegészítő munkára helyezik át	59,4	21,3	19,3
A középkorú és idős munkavállalókkal szemben is elvárás lesz, hogy az új technológiát megtanulják, illetve éppen olyan keményen kell dolgozniuk, mint a fiatalabbaknak	47,2	33,8	19,0
Egyre több középkorú és idős munkavállaló érzi úgy, hogy fokozatosan lemarad a technológiai fejlődéstől	41,9	29,1	29,0

Forrás: Vocational Training Research Center, Human Development in the Mechatronic Age, 1983.

Megjegyzés: A válaszadók kizárólag 25 évnél idősebb munkavállalók voltak.

A modern termelés egyik fontos mutatója a robottechnika alkalmazásának mértéke.¹⁹³ A világ ipari robotjainak 2/3-a Japánban működik. Ennek az új technológiának a bevezetése alapvetően érintette a munkaerőpiac résztvevőinek a helyzetét is (ld. 25. sz. táblázat).

¹⁹² M. Sumiya (1990), i. m. 59–62. p.

¹⁹³ A robottechnikával kapcsolatban meg kell jegyeznünk, hogy a világ robottervező szakemberei között alapvetően két irányzat létezik. Az egyik koncepció szerint, univerzális jellegű gépeket kell kifejleszteni, olyanokat amelyek az embert utánozva – megfelelő átprogramozás és átállítás után – egy új termék, vagy technológia bevezetésekor könnyen tud alkalmazkodni. A másik – relatív értelemben modernebb, vagy inkább azt mondanánk, hogy pragmatikusabb – nézet szerint, egyedi, funkcionális robotokat kell kifejleszteni, amelyek egy-egy műveletet képesek elvégezni és amelyeket már eleve robotok is készítenek el. Az első

Az életkor szerint lebontott áthelyezések aránya az olyan munkahelyekre(ről), ahol új mikroelektronikai technológiát vezettek be

Az áthelyezés iránya	A munkavállalói életkorcsoportok szerint				
	20-as korosztály	30-as korosztály	40-es korosztály	50-es korosztály	Összesen
Áthelyezés a mikroelektronikát bevezető munkahelyekre	62,3	45,3	5,7	0,9	100,0
Áthelyezés a mikroelektronikát bevezető munkahelyekről	18,9	32,2	47,8	15,6	100,0

Forrás: Study on Impact of Introduction of Microelectronics Equipment on Middle-Aged and Older Workers, Japan Society for the Promotion of Machine Industry Economic Research Centre, March 1983

Megjegyzés: A válaszok egy reprezentatív felmérés eredményein alapulnak.

Érdekes módon, munkába állításuk ellen a szakszervezetek részéről nem mutatkozott heves ellenállás. Ennek talán az a magyarázata, hogy az ipari robotok többségét egész-ségre veszélyes vagy piszkos – például festés stb. –, illetve nehéz fizikai munkákra alkalmazták.

Japánban elterjedt gyakorlat, hogy az új technológia bevezetése miatt szükséges-sé váló áthelyezések, átképzések kérdéseinek (ezek gyakoriságát a 26. sz. táblázat szemlélteti) a megvitatása a szakszervezet és a menedzsment ún. közös konzultációs tárgyalásokat (joint labour-management consultation) tart, melyek nem azonosak a kollektív tárgyalásokkal, hanem azokat mintegy kiegészítik. (A joint-management konzul-tációs rendszer részletes kifejtése meghaladja e munka kereteit, ezért ezzel külön tanul-mányban foglalkozunk.)

A mikroelektronikai eszközök bevezetését követően a középkorú, illetve idős munkavállalók alkalmazhatóságának esélyei

Ágazat	A munkaerő lehetséges hasznosításának módjai		
	Továbbra is változatlanul használható	Átképzéssel használható	Nem használható
Mezőgazdasági gépgyártás	12,0	44,1	3,2
Fémipari feldolgozás	65,4	15,5	5,5
Textilipar	9,5	57,1	9,5
Speciális, ipari gépgyártás	22,0	58,0	6,0
Általános gépgyártás	14,9	51,2	3,5
Robottechnikát előállító ipar	12,8	67,9	3,8
Egyéb gépipar	15,0	51,5	14,0

Forrás: Study on Impact of Introduction of Microelectronics Equipment on Middle-Aged and Older Workers, Japan Society for the Promotion of Machine Industry Economic Research Centre, May 1983.

Megjegyzés: A válaszok 1374 munkahely által adott reprezentatív felmérés eredményein alapulnak.

típusú univerzális robot ugyanis indokolatlanul drága. Ez utóbbi koncepciónál felmerül annak a problémája, hogy mit lehet tenni a már nem használatos – elavult funkciókat gyártó – robotokkal. A japánok egyszerűen oldják meg ezt a kérdést, ugyanis az egész robot szerelősört áttelepítik valamelyik fejlődő országba, ahol még ez is hipermodernnek számít. A szakszervezet számára minden bizonnyal ez utóbbi – egyre inkább diverzifi-kált funkciókat is ellátó – robotok terjedése lehet fenyegető.

A táblázatból is jól kitűnik, hogy a japán munkahelyek – általában az élethosszig tartó munkavégzés szokását, illetve az elbocsátás elbírálásának kedvezőtlen bírói gyakorlatát szem előtt tartva – meglehetősen ritkán folyamodnak az elbocsátás jogintézményéhez. Az elbocsátás helyett a leginkább bevett racionalizálási és a munkavállalók flexibilitását elősegítő megoldás az átképzés, illetve a vállalaton belüli áthelyezés (shukko). Ezen munkáltatói filozófia alapján világossá válik, hogy a szakszervezeteknek sem kellett harcias eszközökkel fellépniük a munkavállalói érdekek védelmében. Ez a gyakorlat azonban mára már – negatív értelemben – jelentős változási tendenciát mutat. E változás hatásai azonban csak a következő években fogják jelentős mértékben éreztetni hatásukat.

2. A szakszervezetek általánostól eltérő funkciói

Eddig a munkahelyi szakszervezetek "belső" funkcióiról beszéltünk. Ezeken kívül azonban a szakszervezet(ek) tevékenységének három olyan pragmatikus elemét találhatjuk meg a japán munkaügyi kapcsolatokban, amelyek túlterjeszkednek a munkahely keretein és valamiféle „osztályszervező”, társadalmi szintű érdekképviselési jelleget adnak a szakszervezetnek. Ezek: a) az ún. *tavaszi bértárgyalások* (Shunto – spring offensive); b) a *kormány befolyásolására* tett törekvések, amelyek elsődleges célja a munkavállalók és családtagjaik *szociális biztonságának* – elsősorban a nyugdíjrendszer, egészségügyi ellátórendszer, munkanélküliségi ellátások – *növelése*; c) a *szavazók mobilizálása* a választások idején.¹⁹⁴ Ezeket a funkciókat a Shunto vonatkozásában részint már tárgyaltuk – illetve e helyen egyetlen fontos sajátosságot kívánunk újfent kihangsúlyozni –, míg a két utolsó pontot a későbbiekben külön-külön tárgyaljuk.

A kollektív tárgyaláshoz, a sztrájkhoz és ez egyéb kollektív akciókhoz való jog a munkahelyi szintű szakszervezeteket illeti meg. Más szóval ez egy olyan jog, amit a munkahelyen belüli tárgyalásokra hatalmazza fel őket. Ezt „szakszervezeti egoizmusnak” is szokták nevezni. Ebből az következik, hogy a nagy, prosperáló cégek szakszervezete(i) saját maguk képesek kiharcolni tagjaik gazdasági és szociális jólétét. Nem érezve semminemű, vagy ha igen akkor is szerény mértékű szolidaritást a kisebb – kevésbé prosperáló – cégek gyengébb tárgyalási pozícióban lévő szakszervezeteivel. Ez alól egyedül a tavaszi bértárgyalás (Shunto) képez – két okból is – kivételt. Egyrészt szervezetileg túlterjeszkedik a munkahely keretein, másrészt a nagyvállalatok pozitív bérnövelési kezdeményezéséből a kisebb munkáltatók munkavállalói – igaz, sokszor közvetett módon – is részesülnek.¹⁹⁵

¹⁹⁴ Megjegyezzük, hogy a szakszervezetek politikai választási tevékenységében jószerivel csak a vezető pozícióban lévő tisztségviselők vesznek részt.

¹⁹⁵ H. Kawanishi (1992), i. m. 12. p.

3. A szakszervezetek szerepének áttekintése a II. világháborút követő munkaügyi vitákban (*industrial disputes – rodo sogi*)

3.1. Általános áttekintés

E témakörben a legfontosabb kérdés, hogy a munkaügyi viták ún. kooperatív típusú megoldása (*kyochoteki roshikankei*) milyen körülmények között alakult ki és hogyan funkcionál. Ez a kérdés a japán munkaügyi kapcsolatok egyik sarkalatos pontja, ezért a jobb megértés érdekében egy kicsit részletesebben, történeti fejlődésében és összefüggéseiben ismertetjük a kialakulását.

Kawanishi kategorizálását követve a munkaügyi vitákat négy csoportba sorolhatjuk:

a) *szakszervezeti akció jellegű vita*; [*rodosha koseigata*] (a szakszervezet, vagy egyéb más munkavállalói érdekképviselői szerv kezdeményezi a vitát, és béremelésre vagy a menedzsment által önkényesen vindikált jogok visszaszorítására stb. igyekszik)

b) *szakszervezeti ellenakció jellegű vita* [*rodosha hankogata*] (ugyancsak a szakszervezet kezdeményezi, a munkavállalók munkavégzési feltételeinek munkáltató általi lerontására vagy csökkentésére; mászóval a munkáltató a munkavégzés körülményeit, illetve feltételeit önkényesen, rendszerint a dolgozók rovására megváltoztató intézkedésével szembeni reakció)

c) *menedzsmenti akció jellegű típus* [*keieisha koseigata*] (a munkáltató tesz olyan intézkedéseket – például nagyszabású elbocsátás stb. –, amelyek a munkavállalók egy csoportját súlyosan érintik):

d) *menedzsment ellenakció jellegű típus* [*keieisha hankogata*] (amikor a menedzsment korábbi jogosultságainak visszaszerzését kezdeményezi, például az elbocsátások és munkaerőfelvétel vonatkozásában stb.)

A kialakult legfontosabb munkaügyi vitákat az alábbi 27. sz. táblázat tekinti át.

A háborút követő fontosabb munkaügyi viták, a kiváltó ok és az eredmény feltüntetésével, 1945–80

A vitát kezdeményező fél	A vita jellege	A munkaügyi vita eredménye	
		A szakszervezet győzelme	A menedzsment győzelme
Szakszervezet			
	támadó jellegű	– Első Yomiuri vita (SK), 1945; – Toshiba vita (SK), 1946; – Elektromos Művek (SK), 1946;	Általános sztrájk (C), 1947. február 1., 1949, 1979, 1981;
	ellentámadás jellegű	– Omi Kenshi vita (Z), 1954; – Japan Nemzeti Vasutak (racionalizálás ellenes vita) (S), 1971; – Japan Seamen' Union (emberi méltóságért folytatott harc) (D), 1972; – Saseho Hajógyár (D), 1979–80;	Közalkalmazottak sztrájkja a sztrájkjogért (E), 1975, 1982;
	támadó jellegű	–Az Állami Vasutaknál, elbocsátások ellen (C), 1946, 1949, 1979, 1987; –Tengerészek tiltakozása az elbocsátások ellen (F), 1946;	
Menedzsment			
			–*Második Yomiuri vita (A) 1946; –*Toho vita (D), 1948 –*Toshiba vita (B) 1949; –*Az Állami Vasutak munkavállalói karcsúsítás miatt kialakult vita (C) 1949, 1981; –*Energiaiparban lezajlott vita (D) 1952, 1982;
	ellentámadás jellegű	– Nissan vita (G) 1953; –Amagasaki Vasművek vita (H) 1973;	– Nihon Seiko Muroran vita (H) 1954, 1973; –*Japán Állami Vasutak Niigata vita (H) 1973, –Vas- és Acélipari Dolgozók Szakszervezeti Szövetségének vitája (E) 1957, 1982; –*Mitsui Miike Bánya vita (J) 1960; –*Zeneraru Olajfinomító vita (D) 1981;

Forrás: Hiroshige Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992. pp. 69–70.

Megjegyzések:

* -gal jelöltük azokat az eseteket, amikor a vita a szakszervezet szétválásával végződött.

()-ben találhatjuk az események forrását, (ld. alábbi felsorolás).

A feltüntetett adatok forrásai: A: Masuyama, 1976; B: Ishikawa, 1986; C: Suzuki, 1949, 1979, 1981; D: Kawanishi, 1979, 1981, 1982, 1986; E: Shimizu, 1963, 1982; F: Numata és Sasaki 1972; G: Saga, 1983; H: Okochi és Matsuo, 1969, 1973; I: Takita, 1972; J: Ota, 1975.

A 27. sz. táblázatból kiolvasható, hogy a) a szakszervezetek csak a II. világháborút követő első, illetve második évben kerültek ki győztesen a munkaügyi vitákból. b) 1950 után megfigyelhető, hogy a menedzsment szisztematikusan a II. világháborút követő időszakban elvesztett pozícióinak a visszaállítására törekedett. c) A munkaügyi vita elnevezéséhez kapcsolódó konnotációtól eltérően, számos vitát maga a menedzsment kezdeményezett. Sok esetben a vállalatvezetés nyíltan provokálta a szakszervezeteket és a lezajlott viták felében a menedzsment – az ellentámadásaival – sikeresen visszaállította elvesztett jogosultságait. d) A vezetés ellentámadását követően – közel az összes említett esetben – megfigyelhető, hogy a munkahelyi kizárólagos típusú – általában baloldali beállítottságú – szakszervezet szakadása következett be és általában két konzervatív jellegű szakszervezet jött létre, sokkal konzervatívabb, mint az eredeti vitát kezdeményező szakszervezet volt. Ezzel a lépéssel a menedzsment eredeti szándéka – a militáns, kizárólagos típusú munkahelyi szakszervezet felbomlasztása és a szakszervezeti mozgalom fejlődésének megtörése – válhatott valóra. A munkáltatók átfogó stratégiát dolgoztak ki a szocialista szemléletű szakszervezetek szisztematikus lerombolására.¹⁹⁶

A fenti fejlődési körülményekre tekintettel megállapítható, hogy a magánszektorban a 60-as évektől kezdve a menedzsment kezében tartja vagy legalábbis kontrolálja a szakszervezetek tevékenységét.¹⁹⁷

A következőkben a munkaügyi viták elintézésének kronológiai útját követjük nyomon.

3.2. A felfordulás időszaka (1945–50)

Külpolitikai síkon ez az időszak a II. világháború befejezése és a Koreai háború kirobbanása (1950) közé esik. Belpolitikai síkon ez volt az időszak, amikor az ország újjáépítésével egyidejűleg két ellentétes nézet – a kapitalista berendezkedés vagy a szocialista társadalmi rend – állt szemben egymással. Természetesen a Japánt megszálló Szövetségesek társadalmi berendezkedésre vonatkozó álláspontja egy percig sem hagyott kétségeket a tekintetben, hogy melyik megoldás mellett szállnak síkra. Ezért a kezdeti demokratizálódás jegyében látszólag „eltűrt” szocialista jellegű megmozdulások, amint azok túllépték a politikai pluralizmus türelmi határát és kezdtek dominanciát teremteni gyors és határozott ellenreakciót váltottak ki. Ennek keretében került sor az első politikai tisztogatásra – amely red purge vagy „vörös tisztogatás” néven vált ismertté – a negyvenes évek végén és az ötvenes évek legelején.

A munkaügyi kapcsolatok területén, az első jelentős vitára 1945 októberében került sor a Yomiuri Újságnál.¹⁹⁸ A vita a munkavállalók (szakszervezet) teljes győzelmével fejeződött be. Ennek eredményeként a munkáltatói jogok kontrolálásának két eszközét alkalmazták: a) az ún. *termelési kontroll* (production control – *seisan kanri*), ennek

¹⁹⁶ A Densan vitát (1952) követően a menedzsment sikeresen erősítette meg szerepét a magánszektorban. Ennek egyik eszköze volt a szocialista szemléletű szakszervezetek felváltása a menedzsmenthez lojális munkahelyi típusú szakszervezetekkel. Ez az átalakítási hullám a 60-as évek végére sikeresen befejeződött. Megjegyezzük, hogy a kormány – a magánszektor sikerein felbuzdulva – hasonló eszközökkel igyekezett kiszorítani az állami tulajdonú cégek baloldali szakszervezeit pozíciójukból.

¹⁹⁷ H. Kawanishi (1992), i. m. 71. p.

¹⁹⁸ A munkavállalói követeléseket az alábbiakban foglalhatjuk össze: a) a háborúért felelős személyek felelősségrevonása; b) a munkáltató biztosítson kárpótlást a háború alatt elszenvedett nyomorúságokért; c) a cég demokratizálása.

keretében a munkavállalók ellenőrizték a lap szerkesztési politikáját;¹⁹⁹ továbbá b) létrehoztak egy munkavállalókból álló *konzultációs bizottságot* (*keiei kyogikai*). E bizottság keretében a munkavállalók egyaránt képesek voltak befolyásolni a menedzsment általános termelési politikáját és a munkavégzés feltételeinek kialakítását. Ennek eredményeként az elbocsátásra és a munkavállalói létszám csökkentésére csak a szakszervezettel történt megegyezés után kerülhetett sor. A fenti két menedzsment-kontroll módszer gyorsan elterjedt az ország más munkáltatóinál is.

A fent vázolt fejlemények hatására a kormány és a Szövetséges megszálló csapatok főparancsnoka – MacArthur tábornok – szakított korábbi toleráns, a demokratizálást támogató politikájával és 1946. május 20-án betiltott mindenmű gyülekezést. További fontos intézkedései közé tartozott, hogy ezt követően – május 31-én – utasította a népjóléti minisztert, hogy készítse el a munkaügyi viták rendezésére vonatkozó törvény tervezetét. Még ez év június 13-án a kormány nyilatkozatot tett közzé, amelynek értelmében az ún. termelési kontroll (*seisan kanri*) jogellenesnek tekintendő. Ezt követte a második Yumiuori vita 1946 júniusában, amely hat szakszervezeti vezető elbocsátása körül robbant ki, akiket azzal vádoltak, hogy támogatták a népi demokrácia akcióit és saját újságot nyomtattak ki, melyben bírálták az akkori, általuk „furcsának” tartott demokrácia akcióit (Masuyama, 1976).

A hidegháború időszakában fontossá vált, hogy a japán gazdaságban és a munka világában béke és rend legyen, ugyanis az USA mint előretolt „keleti üzemére” – az amerikai hadsereg beszállítójára – és a kommunizmus elleni küzdelem ázsiai bástyájára számított Japánra.²⁰⁰

Ezt követően a koreai háború kezdetén egy újabb „vörös” tisztogatásra került sor. Ennek keretében 40.000 szakszervezeti tagot – többségükben szakszervezeti szövetségi vezetőket – bocsátottak el. Ennek hatására a vezető szakszervezeti szövetség (Sanbetsu Kaigi) vezető szerepe erősen meggyengült.²⁰¹

Japán 1952-ben nyerte vissza függetlenségét. Ezzel egyidejűleg a viharos munkaügyi kapcsolatok szakasza is lezárult.²⁰²

¹⁹⁹ A termelési kontroll módszernek egy sajátos megjelenési formájával találkozhatunk az 1945–46-os években. Ennek keretében számos akcióra került sor, például az ún. nemzeti élelemosztás (people's food harvest); élelem május elseje (Food May Day). Ezeknek az akcióknak az volt az egyedüli célja, hogy az élelmiszerhiány napjaiban egyfajta szocialisztikus elosztást valósítsanak meg, annak érdekében, hogy mindenki hozzájuthasson megfelelő mennyiségű élelemhez. E mozgalom 1946 májusában érte el a tetőpontját, amikor május 12-én Tokióban 1.000 ember – vörös zászlókkal a kezükben – ment a császári palotához, követelve, hogy a császári család élelmiszertartalékát osszák szét a nép között. Ezt követően május 19-én – élelem május elseje (Food May Day) – 250.000 ember azt követelte az uralkodói palotánál, hogy az élelemelosztást adják a nép kezébe. A pusztán megélhetési jellegű követeléseiken túl már megjelent egy radikális politikai vonatkozású is, amely a népi kormány megalakítását célozta.

²⁰⁰ MacArthur tábornok egy nyilatkozatában (ld. Okochi és Matsuo 1969: 217) kijelentette, hogy Japánt úgy tekinti, mint az ázsiai kommunizmus elleni harc egyik legfőbb erődtímenyét és Japánt képessé kell tenni, hogy mint az egyik legfőbb munício-forrás funkcionálhasson ebben a harcban. Ez volt MacArthur tábornok szándéka, amikor a februári általános sztrájkot betiltotta.

²⁰¹ Takamae (1982), 340–386. p.

²⁰² H. Kawanishi (1992), i. m. 75. p.

3.3. A gazdasági felépülés időszaka (1950–55)

A II. világháborút követő években az erőfölény hol a menedzsment, hol a szakszervezetek oldalán jelentkezett. Az időszak végére ez az erőfölény azonban a menedzsment oldalán állapodott meg.²⁰³

A koreai háború kirobbanásakor (1950) és a San Francisco-i Békeszertződés (1951) aláírásakor Japán fontossága és világnézeti, gazdasági berendezkedési hovatartozása az ázsiai régióban már teljesen nyilvánvalóvá vált. A II. világháborút követő első gazdasági robbanás 1955-ben következett be. Ezt az irodalomban „Jimmu Boom” néven emlegetik.²⁰⁴ Ez az időszak volt, amikor: a) a menedzsment felhasználta a koreai háború alatt akkumulált profitot;²⁰⁵ és b) a japán gazdaság önálló fejlődési pályára állt.²⁰⁶

A munkaügyi kapcsolatok rendszere is megváltozott ebben az időszakban. Előtérbe kerültek a magasabb bérekért folytatott tárgyalások. E tárgyalásokat már – mindkét oldalról – egy viszonylag békésebb attitűd jellemezte, de ez nem jelentette azt, hogy több esetben ne került volna sor éles munkaügyi vitákra. Az új típusú, higgadtabb bérharc egyértelműen Takano Minoru nevével fonódott össze, akinek híressé vált mondása volt, hogy „a csirke csipogása kacsahápgóssá válhat.”²⁰⁷ A szakszervezeti szövetségek – központi szinten – ugyancsak átrendeződtek.²⁰⁸ (E kérdést részletesen már korábban ismertettük.) A menedzsment ellenreakciójának fontosabb lépései elsősorban két ágazati szakszervezeti szövetség tevékenységére: az elektromos iparra (Densan) és a bányászatra (Tanro) koncentráltak. Mindkettő kulcsszerepet töltött be a munkaügyi kapcsolatok alakulásában. Ezen akciók elsősorban a bérek visszaszorítására, illetve az elektromos iparban a Densan (szakszervezeti szövetség) felbomlasztására irányultak.²⁰⁹ Ezek a törekvések világosan jelentkeztek a Parlamentben – Takase képviselő nevéhez fűződve –, a Nemzetközi Kereskedelmi és Ipari Minisztériumban (MITI)²¹⁰ és a Japán Munkáltatók Szövetségében (Nikkeiren) is.²¹¹ A menedzsment végső célja egy olyan szakszervezeti környezet kialakítása volt, amely megfelelő háttérként szolgálhat a kizárólagos jellegű, vállalati szintű szakszervezeti modell kiépítéséhez. Ugyanis ez tűnt a leginkább elfogadható modellnek, amely keretében a menedzsment képes megtartani kezdeményező szerepét a személyzeti kérdések vonatkozásában is.²¹²

²⁰³ H. Kawanishi (1992), i. m. 75. p.

²⁰⁴ Masumi (1985), 29–38.

²⁰⁵ A legtöbb gazdasági szakértő véleménye szerint a koreai háborúból eredő gazdasági nyereség meghatározó módon és megtermékenyítőleg hatott a gazdaság későbbi fejlődésére.

²⁰⁶ Ebben az időszakban – a kor ipari környezetével összhangban – különös hangsúlyt kapott a vegyipar, nehézipar és ekkor építették újjá a nagyvállalati struktúrát.

²⁰⁷ Takano Minoru: Chosakushu no Henshu linkai (1976), 451–454. p.

²⁰⁸ A Sohyo szakszervezeti szövetségen belül a baloldali blokk megerősödése Takano Minoru főtítkárságát eredményezte (1951. március). Ezzel egyidejűleg a szövetség elfogadta az ún. *Négy Béke-elvet* (Four Principles of Peace): a) *béke minden hadviselő féllel* (beleértve a Szovjetuniót is); b) *semlegesség*; c) *külföldi hadseregtől mentes Japán* és d) *a fegyverkezés beszüntetése*.

²⁰⁹ Megjegyezzük, hogy mind a Densan, mind a Tanro és később az autóipar ágazati szakszervezete (All-Japan Industrial Union of Automobile Workers – Zennihon Jidosha Sangyo Rodo Kumiai) is vereséget szenvedett (1953) és később felbomlott a menedzsmenttel folytatott csatározások során. Az ágazati szakszervezetek ezen vereségeit követően az ágazati szakszervezeti modell elképzelése helyett a munkahelyi szintű szakszervezeti modell elképzelés nyert teret.

²¹⁰ Id. Rodo Sogi Chosakai (1957), 107. p.

²¹¹ H. Kawanishi (1992), i. m. 77. p.

²¹² H. Kawanishi (1992), i. m. 78. p.

A menedzsment szalámi-taktikája által megcélzott következő ágazati szakszervezet a vasipari volt.²¹³ Ekkorra azonban a Sohyo is taktikát változtatott. A Takano Minoru vezetése alatt álló szövetség azt a stratégiát dolgozta ki, hogy a „harcban álló” szakszervezeti egységek köré helyi támogatást kell megszervezni. Ennek eredményeként a defenzív típusú harc „családi vagy közösségi” jellegű (kazoku gurumi-machi gurumi toso) összeütközéssé alakult át. Ennek ellenére mindkét eset a szakszervezetek vereségével ért véget. Ezzel a menedzsment befejezte a „nagytakarítást”, vagyis az ágazati szakszervezeti modell kiírtását a vezető ágazatokban, amely az elkövetkezendő évek gazdasági fellendüléséhez elengedhetetlen volt.²¹⁴

Egy másik vita, amelyik jellemző erre az időszakra az ún. Omi Kanshi vita volt 1954-ben. Ebben az időben számos – elsősorban konzervatív beállítottságú szakszervezeti szövetség (textilipar, tengerészek, távközlési dolgozók és a filmesek második szakszervezeti szövetsége – kritizálta a Sohyo-t. Elsősorban azt kifogásolták, hogy az túlságosan politika-orientálttá vált. A fent említett szövetségek 1952 október 20-án kiléptek a Sohyo-ból és létrehozták a saját szövetségüket (Zenro Kaigi néven), majd október 23-án kiadtak egy közös nyilatkozatot (yon tansan seimei) a Sohyo ellen. Az Omi Kanshi harc volt az első, amelyben az újonnan alakult Zenro Kaigi tevékenyen résztvett. A vita elsősorban az emberi jogok védelmében indult a feudálisztikus vállalatvezetéssel és annak személyzeti politikájával szemben. A 106 napos vita végül a szakszervezet győzelmével fejeződött be. Ez a vita ösztönzőleg hatott a többi kis- és közepes cég munkavállalóira is, ahol a személyzeti menedzsment módszerei ugyancsak megértek az átalakításra. A szakszervezetek sokáig példaként tekintették az Omi Kanshi vitát, mint a menedzsmenttel szembeni ellenreakciót.²¹⁵

3.4. A gazdasági növekedés korai évei (1955–1960)

Az ötvenes évek végén szinte az egész japán társadalom által elfogadott céllá vált a gazdasági felzárkózás.²¹⁶ Mindannyian – a társadalom egésze, szinte hipnotikus és fanatikus erővel – hittek benne, hogy a gazdasági fellendüléssel automatikusan együtt jár az élet minden területének minőségi javulása. Az 50-es évek elején jelentkező szerény tőke felhasználásával a meghatározó ágazatok – autógyártás, acélipar, vegyipar, hajóépítés stb. – menedzsmentje új, fejlett technológiát importált az országba és innovatív befektetéseket kezdeményeztek. Azt állíthatjuk, hogy ez a magatartás volt a japán gazdasági innováció és fejlődés meghatározó elindítója.

A politikai pártok – mind a bal-, mind a jobboldaliak – egyesítését követően a politikai háttér is stabilizálódott. A korábbi kis pártok két meghatározó pártba – Liberális Demokrata Pártba és a Japán Szocialista Pártba – tömörültek.

A szakszervezet politikájában is változás következett be. A korábban ismertetett Takano vonalat 1955-ben felváltotta az ún. Ota Iwai vonal. Ennek az új politikának egyik meghatározó eleme volt az ún. tavaszi béroffenzíva (Shunto) életre hívása. Ennek

²¹³ Ezt az Amagasaki Vasművek (53 napig tartó vita) és a Nihon Seiko Művek Muroran gyáregységében (193 napig) folytatott viták fémjeleznék.

²¹⁴ H. Kawanishi (1992), i. m. 78. p.

²¹⁵ Takita (1972), 154–157. p., és Kawanishi (1986), 273–319. p.

²¹⁶ Amerikai behatásra ezt nevezték ún. „catch up” politikának is, ami azt jelentette, hogy Japánnak a lehető legrövidebb időn belül fel kell zárkózni a fejlett ipari országok – elsősorban Európa és az USA – közé. Megjegyezzük, hogy ez a politika nem teljesen újkeletű, hiszen már a Meiji időszakban is ehhez hasonló ars poetica-t vallott az akkori reformkormányzat.

eredményeként az életszínvonalban Japán-szerte mindenhol jelentős javulás következett be.²¹⁷

Ettől az időszaktól kezdve általában a menedzsment és a szakszervezetek tárgyalásos kapcsolatrendszerre vált jellemzővé. Ennek az okairól a korábbiakban már részletesen szoltunk. Mindemellett találkozhatunk néhány szeparációs törekvéssel – pl. a Tekkororen alternatív szakszervezeti szövetség nagyarányú befolyásra tett szert a Fuji és a Nihon Kokan Acélművekben – és harcos összeütközéssel is, melyek elsősorban a menedzsment személyzeti racionalizációs törekvései (keiei gorika kogeki) ellen irányultak.²¹⁸ Ennek értelmében minden olyan élömlmunkát, amelyet a gép el tud végezni fél kívánták váltani és a fölöslegessé váló munkavállalókat pedig el akarták bocsátani.²¹⁹ Ezen kisebb intermezzóktól eltekintve mégis azt állíthatjuk, hogy a magánszektor munkaügyi kapcsolataira az általános tendencia vált jellemzővé, hogy a szakszervezetek fokozatosan elveszítették harciasságukat és kooperatív jellegű, együttműködő politikát alakítottak ki a menedzsmenttel.

Ezzel szemben az állami tulajdonban álló cégeknél ebben az időben – Korokyo és a Kokuro vezetésével fémjelzett időszak – tovább folytatódott a harcos munkaügyi kapcsolatok időszaka, annak ellenére, hogy a Kokuro súlyos vereséget szenvedett 1957-ben a Niigata Állami Vasutak vitában.²²⁰ A magánszektor munkaügyi kapcsolataihoz hasonlóan, itt is a menedzsment létrehozott egy második – saját céljaival szimpatizáló tagokból álló – szakszervezetet, továbbá négy szakszervezeti vezetőt elbocsátottak, valamint 46.734 tag fegyelmi megrovásban részesült. Ezen precedens jellegű döntés hatására az állami szektorban működő más vállalatoknál is hanyatlásnak indult a szakszervezeti mozgalom ereje. Egyedüli kivételt a Mitsui Bánya szakszervezete jelentett. Az 1953-ban szervezett 113 napos sztrájkot követően Japán egyik legerősebb szakszervezeteként tartották nyilván. A szakszervezet az évek során visszafogott együttműködést alakított ki a menedzsmenttel és e mellett számos eredményt ért el a munkafeltételek javítása terén. A menedzsment amikor realizálta a szakszervezet befolyásának erősödését, példa nélkül álló ellenintézkedéseket tett. Ennek keretében 2.000 munkavállalót, köztük 300 szakszervezeti vezetőt bocsátott el.²²¹ A szakszervezet ellenreakciójaként a háború utáni legnagyobb szabású sztrájkra került sor, amely 282 nap után a szakszervezet vereségével végződött. Ezt követően szakszervezeti szakadás következett be és a régi szakszervezet két részre bomlott, elveszítve ezzel korábbi erejét és befolyását. Ez a sztrájk volt az utolsó ún. „családi és közösségi típusú munkavállalói megmozdulás”.²²²

²¹⁷ H. Kawanishi (1992), i. m. 79. p.

²¹⁸ A Tekkororen-féle sztrájk 1957-ben robbant ki. A shunto keretében magasabb béreket és a nyugdíj (retirement pay) emelését követelték. A menedzsment visszautasította ezt a kérést, azzal érvelve, hogy az acélipar a gazdaság legfontosabb ágazata, az acélipar vezetői pedig a legfelkészültebb szakemberek, ezért az efféle harcokban sem engedhetnek a szakszervezet nyomásának. A sztrájk a szakszervezet vereségével fejeződött be. Ráadásul a menedzsment kihasználva a szakszervezeti szövetség gyengeségét a béremelés helyett a korábbi bérekkel azonos béreket – vagyis semminemű emelés (zero kaito) – állapított meg. E vereségét követően a Tekkororen taktikát változtatott és kooperatív politikára törekedett a menedzsmenttel.

²¹⁹ Okochi és Matsuo (1973), 192–213. p.

²²⁰ Fujita és Shiota (1963), 317–368. p.

²²¹ Shimizu 1963 és Hirai 1979.

²²² A Tanro (bányászok szakszervezete) alkalmazta először ezt az elnevezést – először az 1952-es 63 napos sztrájkjánál – sztrájk-támogató szervezkedés során. Ennek keretében a sztrájkoló bányászok feleségei létrehozták – a sztrájkoló férjeik támogatására – saját szervezetüket (Collective Committee of Wives of Japanese Miners – Nihon Tanko Shufu Kyogikai). Abban az időben a legtöbb bányász ún. bányászkolónián lakott, ahol viszonylag egyszerű volt a feleségek megszervezése.

A Mitsui Bányászok sztrájkjának jelentősége abban foglalható össze, hogy ez volt az utolsó olyan munkavállalói megmozdulás amelynek stratégiája a munka megszervezésének demokratizálását célozta. Ezen kívül, e sztrájk letörésével a menedzsment dominanciája teljesen nyilvánvalóvá vált a magánszektorban. A szakszervezeti mozgalomban a baloldali erők által fémjelzett ún. „politikai szakszervezeti mozgalom” időszaka végetért és a konzervatívabb szakszervezeti erők által diktált növekedés-orientált „üzleti szakszervezeti mozgalom (business unionism)” és a kooperatív jellegű szakszervezeti kapcsolat nyert teret.²²³

3.5. A gazdasági növekedés meghatározó évei (1961–1973)

A szakszervezeti mozgalom stratégiáját ezekben az években már az ún. kooperatív magatartás jellemezte. A szakszervezetek – a gazdasági növekedés előmozdítása érdekében – együttműködtek a menedzsmenttel. Bizonyos keretek között lehetőségük nyílt beleszólni a vállalat vezetésébe. (Érzékeltetésül a legfontosabb közös konzultációs tárgyalások során érintett kérdéseket ld. a 28. sz. táblázatban.) Ezzel egyidejűleg a szakszervezeti taglétszám fokozatos csökkenést mutatott. Ez arra a tényre vezethető vissza, hogy a gazdasági növekedés éveiben mindenki, függetlenül szakszervezeti tagságától magasabb bérezésben részesült, következésképpen a jobb munkafeltételek nem kizárólagosan a szakszervezeti tevékenységtől függtek. Ez a nézet meglehetősen elterjedt volt a fiatalabb munkavállalók között, akik erre való hivatkozással nem léptek be a szakszervezetbe.²²⁴

28. sz. táblázat

A menedzsment-szakszervezetek konzultációs tárgyalásainak témakörei

Menedzsmenthez tartozó kérdések	– Alap menedzsment irányelvek
	– Alap termelési terv, alap értékesítési terv
	– A cég alapítására, szervezeti módosítására és esetleges megszűnésére vonatkozó elképzelések
	– A termelés hatékonyságának emelését szolgáló elképzelések; racionalizálási terv; új technológia bevezetése stb.
Személyzeti igazgatás	– Munkaerőfelvételi és munkabeosztási standardok;
	– Munkaerő áthelyezés, illetve átcsoportosítás;
	– Létszámcsoökkentés, elbocsátás stb.
Munkavégzés körülményei	– A munkamódszerekben bekövetkezett változás;
	– Munkaidő, pihenőidő, szabadság;
	– Munkavégzés biztonsága és munkaegészségügyi kérdések;
	– Kötelező nyugdíjkorhatár megállapítása;
	– munkabér és bonus kérdése;
Egyebek	– Szak- és átképzési programok;
	– Szociális és jóléti intézmények és programok;

Forrás: Okuda, Kenji: History and Future Outlook of Labour-Management Relations; Labour-Management Cooperation, A key to productivity promotion, Asian Productivity Organization, Tokyo, 1992, p. 24.

²²³ H. Kawanishi (1992), i. m. 82–83. p.

²²⁴ Ishikawa 1975 és Inagami 1982.

A menedzsment-szakszervezetek közös konzultáció több szinten – központi, leányvállalati és üzemi – zajlott. Központi szinten általában félévente egyszer tartották. A leányvállalatnál negyedévente, míg üzemi szinten általában havonta. A vezető menedzserek közül – természetesen a központi konzultáció során kötelezően – egyéb konzultációs szinteken is általában valaki résztvesz, függetlenül attól, hogy milyen szinten zajlik a konzultáció.²²⁵

A kooperatív szakszervezeti magatartás elterjedésével egyidejűleg a munkahelyi viták száma is csökkent.²²⁶ A tárgyalat időszakban az egyedüli komolyabb munkaügyi vita a *Kokuro féle összeütközés* volt a Japán Államvasutaknál, ahol a Kokuro és Doro szakszervezetek elleni tisztogató jellegű racionalizálásra került sor. A menedzsment diszkriminatív intézkedést tett a fent említett szakszervezetek tisztségviselőinek elbocsátása érdekében. Erre válaszlépésként a szakszervezet sztrájkot kezdeményezett, követelve a diszkriminatív intézkedések visszavonását. Az akcióban a szakszervezet került ki győztesen. Ez az akció a konkrét esetben elért győzelmén kívül elvi jelentőséggel is bírt, ugyanis bátorításul szolgált a többi szakszervezetnek is.²²⁷

Ebben az időszakban a másik figyelemreméltó szervezet a tengerészek szakszervezete volt. A tárgyalat időszakban kooperatív politikát folytatott a menedzsmenttel és az egyik fontos alkotóeleme volt a Domei-nek. Ez a politika azonban nagy terheket jelentett a tengerészekre, halászokra és a családtagjaikra. Az emelkedő munkaterhek általánosan a munkafeltételek romlásával, a családtagoktól való távollét fokozódásával járt együtt. Ennek a halmozódó elégtelenségüknek adtak hangot 1972-ben egy 92 napig tartó – a munkafeltételek humanizálása érdekében folytatott – sztrájk keretében, amely a szakszervezet győzelmével záródott.²²⁸

3.6. A gazdasági fejlődés mérséklődésének időszaka (1973–1986)

Az 1973-as olajválság Japán egyedülálló gazdasági fejlődési ütemének a végét jelentette. Ezzel egyidejűleg a társadalom tagjainak is egy új típusú – mérsékeltebb – növekedéssel kellett számolniuk. Ezen időszak alatt a munkavállalók nagy többsége közömbössé vált a szakszervezetek tevékenysége iránt. A szakszervezeti mozgalom stagnált. A gazdaságban és a termelésben bekövetkezett strukturális váltás eredményeként a vezető ágazatokban alkalmazott főállású férfi munkavállalók száma fokozatosan csökkent.²²⁹ Ennek az egyik következménye volt a szakszervezeti taglétszám csökkenése, ugyanis a munkahelyi szakszervezetbe csak a főállású munkavállalók léphettek be (ld. 29. sz. táblázat).

²²⁵ Okuda, K. (1992), i. m. 23–24. p.

²²⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. 82–83. p.

²²⁷ Hyodo (1981).

²²⁸ H. Kawanishi (1992), i. m. 84. p.

²²⁹ Ezt elsősorban nem elbocsátásokkal, hanem a munkaerőfelvétel csökkenésével érték el.

A szakszervezeti szervezettségi arány 1970–1990 között

Év	Szakszervezettségi arány (%)
1970	35,4
1975	34,4
1980	30,8
1983	29,7
1990	25,2

Forrás: Hirosuke Kawanishi: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992. p. 85.

Erre az időre a harcias jellegű munkaügyi viták megszűntek. Az egyedüli említésre méltó sztrájkra, amely a közalkalmazotti szférában a sztrájkjog kiharcolásáért folyt, 1975-ben került sor. Kezdeményezői a Kokuro (Állami Vasutak), Doro és a Zentei szakszervezetek voltak.²³⁰ Ezt követően a Kokuro nyolc napos sztrájkot kezdeményezett, amelynek a célja a sztrájkjog megszerzése volt. A megmozdulás a szakszervezet vereségével végződött. A közvélemény sem támogatta a megmozdulást, mondván közalkalmazottaktól elvárt magatartásnak ez az akció nem felel meg. A média úgy állította be az eseményeket, hogy a munkavállalók azért mernek ilyen felelőtlen magatartást tanúsítani, mert tudják, hogy a munkáltatójuk – az állam – nem mehet tönkre, függetlenül attól, hogy ők milyen gyakran szüntetik be a munkát.²³¹

3.7. Az új-nacionalista periódus (1987-től napjainkig)

A kormány és a menedzsment dominanciájának erősödése a munkaügyi kapcsolatok területén, egyidejűleg a szakszervezetek konzervatív beállítottságú vezetését is eredményezte. Ezt a jelenséget nevezik az új nacionalizmus mozgalmának. Szervezetileg a Zenmin Roren megalakításával (1987. november 20.) intézményesedett. Az új nacionalizmus gondolatísága a mindennapi emberek gondolkodásába is mélyen behatolt. A Zenmin 1989. november 21-én beolvadt a RENGO-ba.²³² A jobboldali nézetek elterjedésével szemben a baloldali érzelmi szakszervezetek létrehozták a Zenroren (1989. november 21.) szakszervezeti szövetséget. Ez szoros kapcsolatban volt a Japán Kommunista Párttal. E mellett 1989 december 9-én létrehozták a baloldali beállítottságú Zenrokyo szakszervezeti szövetséget, mely szoros kapcsolatban állt a Japán Szocialista Párttal.²³³ Ezekről a folyamatokról azonban már részletesen szöltünk.

A vállalati szintű szakszervezeti tevékenységek vázlatos áttekintését követően az ágazati és az országos szakszervezeti szövetségek tevékenységét tekintjük át röviden.

²³⁰ A vita 15.000 fegyelmi határozat és 1.016 szakszervezeti tag elbocsátásának jogszerűsége körül bontakozott ki.

²³¹ H. Kawanishi (1992), i. m. 86. p.

²³² H. Kawanishi (1992), i. m. 87. p.

²³³ H. Kawanishi (1992), i. m. 87. p.

4. Az ágazati szakszervezeti szövetségek nevesített funkciói

Az ágazati szakszervezeti szövetségek legfontosabb funkcióit az alábbiakban foglalhatjuk össze: a) érdekképviselő és érdekérvényesítés; b) olyan közös kérdések elintézése, amelyek túlterjednek a munkahelyi szintű szakszervezetek hatáskörén; c) tanácsadás és segítségnyújtás; d) különféle szolgáltatások nyújtása a tagszervezetek számára és azok képzési és kulturális terveinek a végrehajtásának segítése; e) kölcsönös segélyalapok létrehozása, illetve jóléti jellegű tevékenység folytatása és f) politikai pártok támogatása. Az alábbiakban ezeket a funkciókat részletezzük.

a) *érdekképviselő és érdekérvényesítés.* Az ágazatban dolgozók érdekeinek összefogása, artikulálása és képviselése valamint munkafeltételek és körülmények javítása a munkáltatókkal folytatott tárgyalások során.²³⁴ A munkahelyi szakszervezetek által – a kollektív tárgyalások során – előterjesztett követelések koordinálása, a követelések egyidejű artikulálása a munkáltató számára, valamint az esetleges munkáltatói ellenállás esetére kilátásba helyezett kollektív akciókra történő figyelmeztetés egyaránt az ágazati szakszervezet hatáskörébe tartozik.

Az ágazati szakszervezetnek arra is ügyelnie kell, hogy az egyes munkahelyi szakszervezetek ne tegyenek olyan engedményeket a kollektív tárgyalások során, amelyek az ágazathoz tartozó többi szakszervezet tárgyalási pozícióját hátrányosan befolyásolnák. Ezzel egyidejűleg nagyon fontos leszögeznünk, hogy az ágazati szakszervezetek közvetlenül nem folytatnak kollektív tárgyalásokat. Ez kizárólag a munkahelyi szakszervezet(ek) hatáskörébe tartozik. A fentiekből azonban világosan kiolvasható, hogy indirekt módon meglehetősen nagy befolyást gyakorolnak az egyes munkahelyi szintű szakszervezetek kollektív tárgyalásaira és azok eredményeire.

b) *Olyan közös kérdések elintézése, amelyek túlterjednek a munkahelyi szintű szakszervezetek hatáskörén.* Ennek keretében például kialakítja a saját iparpolitikáját. Tárgyalásokat folytat a munkáltatók szövetségeivel és saját politikájának érvényesítése érdekében igényeket és javaslatokat terjeszt a Parlament illetve a Kormány elé. Az iparpolitikai és a nemzetközi gazdasági problémák megtárgyalására közös tárgyalásokat kezdeményez a munkáltatók érdekképviselői szerveivel.

c) *Tanácsadás és segítségnyújtás.* Szükség esetén tanácsokkal és segítséggel látja el a munkaügyi tárgyalásokat folytató munkahelyi szakszervezeteket. E támogatás lehet formális és informális. Például sztrájkalap létrehozásáról gondoskodik, vagy próbálja megszerezni a közvélemény támogatását azáltal, hogy elmagyarázza a vita okát és hátterét.

d) *Különféle szolgáltatásokat nyújt a tagszervezetek számára és segíti azok képzési és kulturális terveinek a végrehajtását.* A szolgáltatások nyújtásának a leggyakoribb példája amikor a szövetség különféle adatbázisokat – bérekről, munkakörülmények alakulásáról más ágazatokban, összehasonlító felméréseket végez az ágazaton belüli szakszervezetek között stb. – hoz létre, amely jelentős segítséget nyújt a munkahelyi szakszervezeteknek, amikor kollektív tárgyalásokat folytatnak. E tevékenységi körhöz tartozik, hogy a szakszervezeti újság kiadása és ugyancsak résztvesz a szakszervezeti tagok oktatási programjainak kidolgozásában.

²³⁴ Például Japánban a bértárgyalások minden év tavaszán (március–április) ágazati, illetve országos szinten zajlanak. Az elmúlt években ugyancsak szerepelt a tárgyalások napirendjén a munkaidő csökkentése. Az ágazati szakszervezeti szövetségek különböző iránymutatásokat dolgoznak ki a tagszervezeteik szakszervezeti tevékenységének folytatására, beleértve a bérkövetelési igényeket, a munkaidő és egyéb más munkakörülményeket érintő kérdések vonatkozásában.

e) *Kölcsönös segélyalapot hoz létre, illetve jóléti jellegű tevékenységet folytat.* E körben a szakszervezeti tagságuk vagy tevékenységük miatt hátrányos helyzetbe került munkavállalók támogatása, valamint nyugdíj-, élet-, tűz-, egészségügy- és baleseti biztosítási alap létrehozása a szakszervezeti tagok számára.²³⁵ A Rengo-hoz tartozó 49 ágazati szakszervezeti szövetség közül 29-nél található ilyen pénzalap. A biztosítási jellegű pénzalapok a tagok kölcsönös szolidaritásán alapulnak. E pénzalapok tagsági viszonya néhány szakszervezetnél kötelező, míg másoknál önkéntes alapon áll.²³⁶

f) *A politikai pártok támogatása.* A japán szakszervezetek szoros kapcsolatban állnak a politikai pártokkal.²³⁷ A szakszervezetek ugyancsak aktív szerepet játszanak az országos, prefekturális és helyi választásokban is. Sok esetben – a pártokkal és a szakszervezeti központtal történt egyeztetés után – saját, tapasztalt szakszervezeti vezetőiket javasolják jelöltnék.²³⁸

Megfigyelhető, hogy a közalkalmazotti szférában működő szakszervezetek sokkal inkább igyekeznek szoros kapcsolatot kialakítani a politikai pártokkal, mint a magánszféra szakszervezetei. Ez utóbbiak minden politikai szervezettel képesek együttműködni, ha a saját érdekeik így diktálják. Ezzel szemben a közalkalmazotti szféra szakszervezetei bizonyos politikai pártokhoz – általában SDPJ és DSP – lojálisak.

g) *Nemzetközi szerep.* A legtöbb szakszervezet tagja valamely nemzetközi szakszervezeti szövetségnek. Például, a Rengo 75 tagszervezete közül 47 tagja a Nemzetközi Szakszervezeti Szövetségnek (International Trade Secretariat).²³⁹

5. Az országos szakszervezeti szövetség funkciói

Általában azt mondhatjuk, hogy a Japán országos szakszervezeti szövetség funkciói alapvetően nem térnek el a többi országban tapasztaltaktól.²⁴⁰ Egyetlen lényeges

²³⁵ Az első esetben olyan munkavállalók és családtagjaik támogatásáról van szó, akik szakszervezeti tevékenységük alatt meghaltak vagy rokkanttá váltak, vagy e miatt elbocsátottak vagy közigazgatási, illetve bírói ítélettel kiszabott büntetésben részesültek. Az ágazati szakszervezeti szövetség a fent említett esetekre – különböző elnevezéssel, például segélyalap, sztrájkalap, közös alap stb. – pénzalapot hoz létre. Ezt a pénzalapot a szakszervezeti szövetség hozza létre és kezeli, de természetesen ennek a forrása – közvetlenül – az egyéni tagdíjakból ered.

²³⁶ Ez esetben arról van szó, hogy a munkavállalók saját szociális biztonságuk érdekében – önkéntesen vagy kötelező jelleggel – hozzájárulást fizetnek ezen alapokhoz. A szakszervezeti szövetség az alapok kezeléséért vállal felelősséget, nem pedig a pénzalap képzéséért. Ez utóbbi a tagok feladata. A szakszervezeti szövetség üzleti megállapodást köt különböző biztosítótársaságokkal. Például Japánban a National Federation of Workers and Consumers Insurance Cooperatives, a Labour Banks és a Japan Worker's Housing Association az országos szintű szakszervezeti szövetség által fenntartott vállalkozások, amelyekkel az ágazati szövetségek természetesen létesíthetnek üzleti tranzakciókat.

²³⁷ Ennek eredményeként a szakszervezetek a Japán Szociáldemokrata Párt (Social Democratic Party of Japan, SDPJ) és a Japán Demokratikus Szocialista Párt (Japan Democratic Socialist Party, DSP) fő támogatói. A SDPJ fő támogatója volt a Sohyo és a Curitsu Roren (A Japán Független Szakszervezetek Szövetsége – Federation of Independent Unions of Japan). A DSP fő támogatója a Domei szakszervezeti szövetség volt. – A Kommunista Párttal szimpatizáló szakszervezetek azon az állásponton vannak, hogy a szakszervezetek és a pártok között egy rugalmas kapcsolatrendszert kell kialakítani, ami lehetővé teszi, hogy az egyes szakszervezeti egységek saját maguk – függetlenül attól, hogy mely szakszervezeti szövetséghez tartoznak – választhassák meg, hogy mely politikai pártot kívánnak támogatni.

²³⁸ A SDJP-nek és a SDP-nek is a szakszervezet a fő jelölt-forrása a helyi választásokon.

²³⁹ T. *Utada* (1993), i. m. 18–20. p.

²⁴⁰ Például, a hozzájuk tartozó szakszervezetek irányítása és koordinálása, a tagok gazdasági, szociális és politikai érdekeinek az egybefogása, különböző kampányok szervezése, különböző szolgáltatások biztosítása a tagszervezeteknek, a kulturális, képzési, szociális és jóléti programok támogatása stb.

kivételt az ún. tavaszi bértárgyalások (Shunto) szervezése jelent. A munkavállalói érdekeket az országos szövetség képviseli a bértárgyalások során. A gyakorlatban az országos szövetségnek nagyon kevés befolyása van a tagszervezetekre és pénzügyileg is nagyon gyenge.²⁴¹ Az országos szakszervezeti szövetségek funkcióiról e helyütt nem szólunk többet, mert azt a korábbiakban már tárgyaltuk.

V. A szakszervezeti mozgalom problémái és néhány lehetséges megoldási lehetőség

1. A munkahelyi szakszervezetek limitációja: a sorvadás dinamizmusa

A japán szakszervezeti mozgalom igazi tragédiája abban rejlett, hogy a tagság szinte egyáltalán nem realizálta a térvesztését a gazdasági növekedés éveiben. Ennek az egyedüli magyarázata, hogy a szakszervezet erejének csökkenésével, a gazdasági prosperitás intenzitásával egyidejűleg a munkabérek alapvetően és automatikusan megnövekedtek. Tehát az egyik alapvető szakszervezeti funkció, a bérek emelése a szakszervezet tényleges beavatkozása nélkül is működött. A nagyvállalatok dolgozóinak életszínvonala magasabb volt mint a megelőző – szakszervezeti csatározásokkal terhes 40-es évek második fele, 50-es évek eleje – években és a kis- és középvüzetek dolgozóinak bérszínvonalát is jelentősen meghaladták. Ezért nem igazán vették komolyan a munkateher nagyarányú megnövekedéséből eredő hátrányokat. Ilyen körülmények között a szakszervezet tér- és hatalomvesztését nem sokan élték meg igazi veszteséggként. Sőt a nagy szakszervezetek azt hangoztatták, hogy annak ellenére, hogy a szakszervezetek veszítettek korábbi hatalmi erejükből, az alapvető feladatukat, a munkavégzők minimális életszínvonalát sikerült elérniük az új menedzsmet-szakszervezet kooperációs módszerével, a munkahelyi szintű szakszervezeti keretek (enterprise union) között is.²⁴²

A nagyvállalatok munkavállalói a műhelyszintű szakszervezet térvesztését nem vették észre. Egyedül a munkateljesítményük fokozására koncentráltak, mert ez volt az egyedüli tényező, ami magasabb bérezést eredményezett. A gazdasági fellendülés éveiben a munkahely biztonsága, a fokozatos és rendszeres béremelés nem volt kérdéses. A munkavállalók minden figyelmét lekötötte az egymás közötti verseny a magasabb értékelés elérése érdekében. Látszólag ebben a harcban nem volt vesztes, ugyanis mindkét fél jól járt.²⁴³

Idővel – a gazdasági válságok beköszöntésével – azonban ez az „idealisztikusnak” tűnő időszak véget ért. A munkavállalói tábor két részre szakadt. Az egyik oldalon a kulcspozíciókat betöltő ún. munkavállalói elit volt, akik munkavégzési biztonsága hosszabb távon is garantált. A másik oldalon a perifériára csúszott – nem elit – munkavállalók állnak, akik számára a verseny nem hozott megfelelő pozitív eredményeket. Ez utóbbi csoport számára a nagy kérdés – és ez egyúttal a japán munkaügyi kapcsolatokra is alapvető befolyással bír –, hogy tovább folytatják a minősítési rendszerben a harcot – ahol egyelőre vesztes pozícióban vannak – vagy visszatérnek a szakszervezetek alapvető elvéhez – az egyenlőséghez, amely a minimális megélhetési biztonságot jelenti minden munkavállaló számára – és harcolnak ennek a megvalósításáért. Erre most még korai lenne választ adni, de az minden bizonnyal világgossá válik a mun-

²⁴¹ T. Utada (1993), i. m. 21. p.

²⁴² H. Kawanishi (1992), i. m. 121. p.

²⁴³ H. Kawanishi (1992), i. m. 122. p.

kavállalók számára, hogy a menedzsment nem képes és nem is akarja minden körülmények között biztosítani önszántából a munkavállalók megélhetési és munkavállalási biztonságát.²⁴⁴

A szakszervezetek célkitűzései az 1980-as évekre az alábbiakban foglalhatók össze: a) igazságos elosztás megvalósítása; b) a kis- és közepes vállalatok helyzetének stabilizálása; c.) a munkaerő minőségének és képzésének kérdése.²⁴⁵

2. A japán szakszervezetekkel kapcsolatos főbb problémák csoportosítása

Talán közhelynek számít, de egyre inkább általánosan elfogadott nézet, hogy a többi iparilag fejlett országhoz hasonlóan Japán is súlyos társadalmi és gazdasági problémákkal küzd. Ezek egy része direkt vagy indirekt módon kapcsolódik a munkaerőpiac szereplőihöz, így a szakszervezetekhez is. A japán szakszervezetek munkaügyi kapcsolatokat érintő, aktuális aggodalmai közül az alábbiakat tartjuk külön kiemelendőnek.

a) *A társadalom elöregedése.* A munkaerőpiac szempontjából elsősorban a várható élettartam kitolódása – amivel szükségszerűen együtt jár a nyugdíjkorhatár kiterjesztése – okoz gondot (ld. 30. sz. táblázat). Ez pedig súlyos terhet ró a munkaerőpiacra és a szociális védelmi rendszerre.

30. sz. táblázat

A munkaerő-piaci részvétel életkorok szerint (nemzetközi összehasonlítás)

Életkori csoport	Japán	U.S.A.	U.K.	Nyugat-Németország
<i>Összesen</i>	79,8	78,0	81,5	72,6
45–49	96,5	93,3	96,1	96,8
50–54	96,0	89,3	96,1	93,3
55–59	91,2	81,9	91,2	82,3
60–64	77,8	61,0	72,9	42,2
65–	41,0	19,1	14,3	7,4

Forrás: Japan: Bureau of Statistics, Office of the Prime Minister, Labour Force Survey;

USA: Department of Labor, Employment and Earning

U.K.: Department of Employment, Employment Gazette

W. Germany: Federal Bureau of Statistics, Statistisches Jahrbuch

Az életkorral kapcsolatos probléma Japánban, hogy a korábban 55 évben megállapított kötelező nyugdíjkorhatárt nem lehetett tovább fenntartani. Ezért 1987-ben a Kötelező Nyugdíjazásról rendelkező törvény (Mandatory Retirement Act) már a 60. életév betöltéséhez kötötte a kötelező nyugdíjkorhatárt. A szakszervezeteket ez direkt módon úgy érinti, hogy munkavállalók szakszervezeti tagsága a kötelező nyugdíjkorhatár elérésekor automatikusan megszűnik, még abban az esetben is, ha tovább folytatják a munkavégzést. Az öregedő társadalom problémája a munkahelyekre is begyűrűzik. 1997-től az aktív korú népesség csökken. Ezzel egyidejűleg egyre kevesebb a munkaerőpiacra belépő fiatal munkavállaló. Ennek egyik következménye, hogy a szenioritáson alapuló bér-

²⁴⁴ H. Kavanishi (1992), i. m. 12. p.

²⁴⁵ Tsutae Hyodo (1992), 155–156. p.

rendszer felváltja a teljesítményen alapuló bérezés. (A bérrendszer-váltás mögött természetesen egyéb fontos okok is állnak, amelyeket e munkában nem áll módunkban részletesen tárgyalni.) Csökken az időskorúak számára nyitva álló munkahelyek száma, a fiatal- és középkorúak munkahelyváltási trendje is megélnékül. A fentiek hatására a céggel való azonosulás attitűdje a fiatal- és középkorú munkavállalók között jelentősen gyengül. Egy másik fontos kérdés a külföldi munkavállalókhoz kapcsolódik. A gazdasági jólét növekedésével párhuzamosan a külföldi munkavállalók beáramlása Japánba folyamatosan növekedik (ld. 31–32. sz. táblázatok). Ők nem lehetnek szakszervezeti tagok.²⁴⁶ A szakszervezetekre vagy egyéb munkavállalói érdekképviselői szervekre sok munka vár, hogy ezeket a kérdéseket megnyugtatóan rendezzék, illetve a rendezést hatékonyan elősegítsék.

31. sz. táblázat

Külföldi munkavállalók száma néhány fejlett gazdaságban (1.000 fő)

Ország	Beérkezett külföldi munkavállalók száma (inflows)					
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Japán	81,7	72,0	94,4	113,6	108,1	97,1
Ausztria	17,4	37,2	103,4	62,6	57,9	37,7
Belgium	2,8	3,7	-	5,1	4,4	4,3
Franciaország	12,7	15,6	22,4	25,6	42,3	24,4
Németország	60,4	84,8	138,6	241,9	408,9	325,6
Egyesült Királyság	26,0	29,7	34,6	29,0	30,1	29,3

Forrás: SOPEMI (OECD), trends in International Migration, Annual Report 1994; Japan Immigration Association, Statistics on Immigration Control 1993; Statistics on Foreign Residents 1995.

32. sz. táblázat

A letelepedett külföldi munkavállalók száma néhány fejlett gazdaságban (1.000 fő)

Ország	Beérkezett külföldi munkavállalók száma (inflows)					
	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Japán	40,4	49,4	68,0	85,5	95,4	105,6
Ausztria	160,9	178,0	229,5	227,2	295,9	304,6
Belgium	179,4	196,4	-	-	-	-
Franciaország	1.557,0	1.593,8	1.549,5	1506,0	1.517,8	1.545,5
Németország	1.910,6	1.940,6	2.025,1	2.179,2	2.360,1	2.575,9
Egyesült Királyság	871,0	914,0	882,0	828,0	902,0	862,0

Forrás: SOPEMI (OECD), trends in International Migration, Annual Report 1994; Japan Immigration Association, Statistics on Immigration Control 1993; Statistics on Foreign Residents 1995.

b) a középkorú és idősebb nők tömeges belépése a munkaerőpiacra. Korábban ugyanis az volt az általánosan elfogadott gyakorlat, hogy a lányok, illetve nők csak addig vállaltak munkát, ameddig férjhez nem mentek. Ezt követően a fő feladatuk a család kiszolgálá-

²⁴⁶ T. Utada (1993), i. m. 17. p.

lása, a gyerekek felnevelése és esetleg az időskorúak ápolása maradt. Ez a tradíció erősen megváltozott az elmúlt években, ugyanis egyre több nő kíván dolgozni és nemcsak a házasságkötés előtt, hanem később is. Ezek a nők általában az ún. periférikus munkaviszonyok keretei között kapnak munkát, ami azt jelenti, hogy a tradicionális, konzervatív szakszervezeti felfogásnak megfelelően nem lehetnek szakszervezeti tagok. Érezve ennek a helyzetnek a diszkriminatív jellegét és szakszervezet-ellenességét (a szakszervezetek ugyanis ezzel a régi kifogással, az új munkaerőpiaci viszonyok között maguk ellen dolgoznak) az elmúlt években számos kísérlet történt arra nézve, hogy a szakszervezetek kapuit megnyissák az ún. periférikus munkavállalók előtt.

c) *Csökkenő szakszervezeti taglétszám, illetve szervezettségi arány.* Az egyik fő gond a szakszervezetek körül, hogy a szervezettségi arány évről-évre csökken.²⁴⁷ Ez elsősorban a kis- és közepes vállalkozásoknál jelent gondot, ugyanis a nagyvállalatok állandó munkaviszonyban álló munkavállalói, illetve a közalkalmazotti szférában dolgozók túlnyomó többsége szakszervezeti tag.²⁴⁸ Ugyanakkor az is tapasztalható, hogy a nagyvállalatoknál is fokozatosan csökken a szakszervezeti tagok száma (részleteiben ld. a 33. sz. táblázatban). Ennek okait a következő alpontnál később részletezzük.²⁴⁹

33. sz. táblázat

A szakszervezetek és tagjaik száma, illetve a szervezettségi arány alakulása Japánban 1935–1995

Év	Szakszervezetek száma*	Szakszervezeti tagok száma (fő)	Szervezettségi arány (%)
1935	993	408.662	6,9
1940	49	9.455	0,1
1945	509	380.677	3,2
1950	29.144	5773.908	46,2
1955	32.012	6285.878	35,6
1960	41.561	7661.568	32,2
1965	52.879	10.146.872	34,8
1970	60.954	11.604.770	35,4
1975	69.333	12.590.400	34,4
1980	72.693	12.369.262	30,8
1985	74.499	12.417.527	28,9
1988	72.792	12.227.223	26,8
1989	72.605	12.227.073	25,9
1990	72.202	12.264.509	25,2
1991	71.685	12.396.592	24,5
1992	71.881	12.540.691	24,4
1993	71.501	12.663.484	24,2
1994	71.674	12.698.844	24,1
1995	70.839	12.613.582	23,8

Forrás: Ministry of Labor, Basic Survey on Labor Unions.

Megjegyzések: * A felmérés az ún. Tan-i rodo kumiai, vagy munkahelyi szakszervezeti egységek számát mutatja. Mint korábban említettük ez a japán szakszervezet alapegysége, de ne felejtjük el, hogy a szakszervezeti pluralizmus elvéből következően egy munkahelyen belül több szakszervezeti egység is létezhet.

²⁴⁷ 1994-ben ez 24 %-os volt.

²⁴⁸ A. Takanashi (1994), i. m. 16. p.

²⁴⁹ Jelenleg a szakszervezetek szervezettségi aránya csökkenő tendenciát mutat. 1990-ben 25,2 % volt. Ennek egyik magyarázata a japán munkahelyi szintű szakszervezetek elitista és zárt jellege. Az első ponthoz szorosan kapcsolódó másik magyarázata a periférikus munkavállalók – nem élethosszig tartó munkaviszonyban állók – tömeges megjelenésében keresendő, akik formálisan még napjainkban sem lehetnek tagjai a szakszervezeteknek. A szakszervezetek saját jól felfogott érdekük figyelembevételével ezt a merev elzárkózási politikát napjainkban erőteljes revízió alá helyezték.

A táblázatból jól kiolvasható a trend. A kezdetektől a 80-as évekig a szakszervezeti tagok száma fokozatosan növekedett, majd ciklikus változást mutat. A szakszervezési arány az 1950-es kiugró évtől (46,2 %) eltekintve egészen 1970-ig folyamatos emelkedést mutat, majd – igaz ugyan lassabb ütemben – folyamatos csökkenésbe fordult át, amely napjainkig tart. A szakszervezeti tagság alapvetően a nagyvállalati szférában volt meghatározó.

d) *Zárt szakszervezeti struktúra.* Egy másik probléma, hogy a vállalati szakszervezeteknek csak az ún. élethosszig tartó alkalmazásban álló (life time employment) munkavállalók lehetnek tagjai. Az ideiglenes jelleggel alkalmazottak – például, részmunkaidőben foglalkoztatottak, alkalmi munkavégzők, kölcsönzött munkaerő stb. – nem. Ennek a megváltoztatására az utóbbi években már történtek kísérletek. A jelenlegi szervezettségi mutatók nagymértékű csökkenése elsősorban a jelentősen megnövekedett nem reguláris munkavállaló létszámnak köszönhető, akik sokáig eleve nem lehettek tagjai a szakszervezetnek.²⁵⁰

e) *A globalizáció hatása és a japán gazdaság nemzetköziesedése.* A felfokozott nemzetközi versenyhelyzetben a korábban hagyományosnak tekintett élethosszig tartó alkalmazás – általános jelleggel – már nem tartható tovább. Egyre inkább terjed a piaci ingadozásokhoz sokkal jobban igazodó ún. irreguláris munkavállalók alkalmazása, akik a tradicionális szakszervezeti szervezési elvek alapján nem lehetnek szakszervezeti tagok.

A csökkenő szakszervezettségi arány utal a japán gazdaság szerkezetének a változására. Korábban a szakszervezet gerincét alkotó tagok a nagyvállalatoknál álltak alkalmazásban. A két olajválságot követően a cégek egyre inkább törekedtek a munkaerő-takarékos termelés bevezetésére, külföldi termelőegységeket hoztak létre. Ezért a munkavállalói létszám – ami egyúttal a potenciális szakszervezeti tagságot is jelentette – csökkent. A szakszervezet kizárólagos bázisát képező főállású munkavállalók száma stagnált vagy csökkenő tendenciát mutatott. Ezzel egyidejűleg a szakszervezeti tagságból kizárt ideiglenes vagy határozott munkaviszonyban állók, részmunkaidőben foglalkoztatottak, alkalmi munkavállalók, közvetített (dispatched) munkavállalók száma drasztikusan megnövekedett. E tendenciának nyilvánvaló következménye volt a szakszervezeti taglétszám csökkenése.

Ugyancsak jelenlegi trend, hogy a munkáltatók nagyszámban alkalmaznak nem állandó munkaviszonyban álló munkavállalókat. Ezeknek általában két nagy csoportját különböztethetjük meg: a) a speciális szaktudással rendelkező szakembereket (például egy szoftverfejlesztő mérnök stb.) és b) a cég fenntartását, működését ideiglenesen segítő munkavállalók (például a karácsonyi ünnepek alatt ideiglenesen felvett bolti eladók stb.), szervizelést ellátó szakemberek stb. Ennek eredményeként a hagyományos homogén munkaerő-állomány erőteljesen vegyessé – főállású és különböző típusú nem főállású munkavállalók – válik.²⁵¹

Ezzel egyidejűleg az iskolai végzettségi szint is alapvetően emelkedett, ami azzal a következménnyel járt, hogy ezek a műveltebb, képzettebb munkavállalók már nem elégedtek meg a hagyományos szakszervezeti értékekkel és célkitűzésekkel.²⁵²

f) *Munkáltatói dominancia erősödése.* Találkozhatunk egy olyan nézettel is, miszerint a japán szakszervezetek – a munkáltatói szervezetek megerősödésének és felül-

²⁵⁰ A. Takanashi (1994), i. m. 16. p.

²⁵¹ T. Utada (1993), i. m. 17. p.

²⁵² T. Utada (1993), i. m. 11–14. p.

kerekedésének következtében – elgyengültek.²⁵³

A fenti válságtünetek ellenére a teljesség kedvéért meg kell jegyeznünk, hogy a nagy ipari kulcságazatok – mint például a vegyipar, vagy autóipar stb. – szakszervezeti vezetői még mindig alapvetően képesek befolyásolni a bér- és munkaügyi politika alakulását, amit jól érzékeltet például a Shunto mechanizmusára gyakorolt meghatározó szerepük.²⁵⁴

3. A szakszervezetek újjáélesztésének lehetséges módszerei

A szakszervezeti tagság csökkenésével és a – recesszióból következő – munkahelyi jóléti programok leredukálódásával a szakszervezetek fokozatosan felülvizsgálják a szakszervezeti identitás kérdését és erőfeszítéseket tesznek a részmunkaidőben foglalkoztatott munkavállalók megszervezésére.²⁵⁵

Kawanishi nem túl optimista a munkahelyi szakszervezetek jövőjét illetően. Az egyedüli megoldást az ún. duális szakszervezeti modell létrehozásában látja. Duális szakszervezet azt jelenti, hogy egy munkahelyen belül, az egyik szakszervezet a termelés fejlesztéséért (union for productivity) száll síkra, míg a másik a munkahelyi demokrácia (union for democracy) fokozásáért.²⁵⁶ A Kawanishi-től eltérő, a szakszervezetek újjáélesztésére vonatkozó lehetséges módszereket a következőkben foglaljuk össze:

a) A munkahelyi szintű szakszervezeti tevékenységet fejleszteni kell és vissza kell szerezni az itt elszorított vereséget. Ezzel egyidejűleg a munkavállalóknak is sokat kell tanulniuk a saját szükségleteikkel kapcsolatos, de az elmúlt harminc év folyamán feledésbe merült elvekből, mint például az emberi kapcsolatok, életstílus, viselkedés és tudatosság. A munkavállalók kulturális közege alapvetően eltér a felső- és a középosztály értékrendjétől. A gazdasági növekedés éveiben a munkavállalói rétegnek megnyílt a lehetősége – igaz, csak rövidtávon, mert mára az egyéni jövedelemteremtés kezd visszafogottabbá válni – a gazdasági vezetői- és társadalmi elit élet- és értékrendjének a megvalósítására, vagy legalábbis az ahhoz való közelítésre. Ezt nagymértékben a jelentősen és szinte váratlan hirtelenséggel megnövekedett jövedelemforrásaik tették lehetővé, valamint a munkavállalók hazájukban és a külföldön folytatott – egyre mélyebb és alaposabb – tanulmányaik és jobb vagyoni viszonyaik miatt lehetővé váló külföldi utazásaik során felgyülemlett tapasztalataik tették lehetővé. A gazdasági recessziókat követő években azonban ez a folyamat nem, vagy legalábbis sokkal nagyobb áldozatok árán volt tartható. Ezért sok szakszervezeti vezető fejében általánossá vált az a felfogás, hogy a munkavállalóknak vissza kell térni a saját gyökereikhez és elsősorban a realitások figyelembe vételével kell felállítaniuk a saját megélhetési- és igény szintjüket.

b) A szakszervezet tagjaira vonatkozó döntésekbe – előmenetel, áthelyezés, elbocsátás stb. – való beleszólási jogának megerősítése. E körben elsősorban a menedzsment diszkrecionális előmeneteli értékelési rendszere okozott elégedetlenséget a munkavállalók

²⁵³ A. Takanashi (1994), i. m. 17. p.

²⁵⁴ A. Takanashi (1994), i. m. 16. p.

²⁵⁵ Inagami, T. Rodokumiai no shinjigen (New Stage of Japanese Labour Movement), in *ibid.*, Vol. 30, No.1, (1988), 47. p.

²⁵⁶ H. Kawanishi (1992), i. m. előszó.

lók között. Ennek a problémának a részletes ismertetése meghaladja e munka területi korlátait, ezért egy következő tanulmányunkban térünk vissza a tárgyalására.

c) A szakszervezetnek realizálni kell az új potenciális személyi forrásait, akik az elmúlt évek folyamán – elsősorban szakszervezet-filozófiai és ideológiai alapon – kies-tek az érdekkörükből; mint például a nők, az ideiglenes- vagy szerződéses munkavállalók stb.; összefoglalóan az ún. periférikus munkavállalók.

d) A fentiekén kívül szükségszerűnek látszik a feledésbe merült egalitáriánus fi-lozófia értékrendjének újbóli bevezetése, amely ellensúlyt jelenthetne a jelenleg alkal-mazott diszkrecionális és sok esetben diszkriminatív munkahelyi gyakorlattal szemben. Ez egyidejűleg a szakszervezeti mozgalom ideológiai homogenitásához is jelentős mér-tékben hozzájárulna.²⁵⁷

e) Továbbá elméleti síkon és már a gyakorlatban is az alábbi két kérdés megoldá-sa szükségszerű: a) a korábban említett három típusú – kizárólagos, plurális és új típusú – szakszervezet együttélésének kidolgozása (ugyanis az izolált létezésük már nem tartha-tó sokáig) valamilyen egyensúlyt kell kidolgozni ezek között, illetve b) szembe kell nézni a kizárólagos – mint a jelenleg domináns – munkahelyi szakszervezetek hiányos-ságaival és meg kell kísérelni azok kiküszöbölését. A kizárólagos szakszervezetek sikere ugyanis elsősorban annak köszönhető, hogy bizonyos vonatkozásban – mint a dolgozók egysége – sikerült bevonni és szervesen integrálni a munkavállalók többségét az adott munkahelyre. Kawanishi véleménye szerint a kisebbségi szakszervezetek mindig fontos szerepet játszottak és játszanak a mai napig is a vezető ágazatokban. Ugyancsak hangsú-lyozza, hogy a kisebbségi szakszervezetek a zálogai a jövő nagyvállalati, munkahelyi típusú szakszervezeti modelljének.²⁵⁸

Összefoglalás

A dolgozat a japán szakszervezetekről igyekezett egy átfogó képet felvázolni. El-sősorban a történeti megközelítésekre és a jogi szabályozási háttérre helyeztük a hang-súlyt. Mindezek alapján összefoglalva az alábbiakat állapíthatjuk meg.

A háborút követő egy évtizeden keresztül a szakszervezetek dominanciája érvé-nyesült a munkaügyi kapcsolatokban. Bár ennek a dominanciának a negyvenes évek végére már néhány hanyatló jele is megmutatkozott. A szakszervezeteken belül a konf-frontációs politikát követő baloldal ideológia és szerepvállalás volt a meghatározó. Az első öt évben a Sanbetsu, a másodikban a Sohyo jelentette a meghatározó erővonalat.

1955-től kezdődően a jobboldali szakszervezeti törekvések kezdenek felerősödni. Az igazi fordulópontra az 1960-ban a Mitsui Miike Bányában tartott sztrájk jelentette. Ebben a munkaügyi harcban – az addig legerősebbnek számító szakszervezeti tömörülés – a baloldali, konfrontációs jellegű szakszervezeti politika szenvedett vereséget, a jobb-oldali, kompromisszumos politikát követő szakszervezeti vezetéssel és természetesen a menedzsmenttel szemben. Ezt követően a konzervatív erők nyertek teret és kialakult az ún. kooperációs munkaügyi kapcsolatok rendszere, melyet nagymértékben segített a 60–70-es évek hatalmas és töretlen gazdasági fejlődése.

Az 1973-as olajválságot követően Japán képes volt jelentősebb megrázkódtatá-sok nélkül – viszonylag alacsony infláció, munkanélküliségi ráta stb. – átvészelni a re-

²⁵⁷ H. Kawanishi (1992), i. m. 126. p.

²⁵⁸ H. Kawanishi (1992), i. m. 61. p.

cessziós éveket. A munkaügyi kapcsolatok rendszere – kooperatív szakszervezeti magatartás – nagymértékben hozzájárult ehhez a viszonylag kevés áldozatot követelő átmenethez. A 70-es évek végétől a jobboldali beállítottságú szakszervezetek dominanciája érvényesül. A jobboldal további előretörésének kulcsfontosságú mozzanata volt a Japán Államvasutak privatizálása és a Rengo megalakítása.

A háborút követő nagyszabású munkaügyi viták – kevés kivétellel – a szakszervezetek vereségével és a velük szemben alkalmazott retorziók alkalmazásával ért véget. A menedzsment pozíciói pedig megerősödtek a munkaügyi vitákat követően. A menedzsment alapvető stratégiája volt egy ún. második – a menedzsment érdekeit szolgáló – szakszervezet létrehozása. Ez nem más, mint az „oszd meg és uralkodj” elvének alkalmazása. Az is nyilvánvalóan kiolvasható a fejlődésből, hogy a menedzsment szinte minden egyes adandó alkalommal – teljesen érthető okokból – harcot folytatott a baloldali beállítottságú szakszervezetekkel szemben.²⁵⁹ Ezért egyetértünk Kawanishi azon állításával, hogy a jelenlegi munkahelyi szakszervezetek egy erőegyensúly termékei: erőegyensúly a menedzsment és a szakszervezetek között, valamint erőegyensúly a bal- és jobboldali szakszervezeti erők között.²⁶⁰

A kutatók egy része egészséges fejlődésnek [Koike (1977), Shirai (1980), Koshiro (1982)], míg másik része a demokratizmus gyengülésének minősíti [(Kawanishi (1977, 1981, 1986), Yamamoto 1977), Shimizu (1982), Totsuka (1977, Kumazawa (1983) és Hyodo (1983)] az elmúlt negyven év japán munkaügyi kapcsolatainak – és ezen belül is a szakszervezeti mozgalom alakulásának – történetét.²⁶¹

²⁵⁹ H. Kawanishi (1992), i. m. 88–92. p.

²⁶⁰ H. Kawanishi (1992), i. m. 92. p.

²⁶¹ H. Kawanishi (1992), i. m. 92. p.

Felhasznált irodalom

I. Idegen nyelvű

- *Abegglen, James*: Management and worker: The Japanese solution. Tokyo: Kodansha International, 1973.
- Aging in Japan. Japan aging Research Center, International Publication Series No. 2.
- *Ayusawa, Iwao*: A History of Labor in Modern Japan; East-West Center Press, Honolulu, 1966.
- *Araki, Takashi*: Regulation of Working Hours for White-Collar Workers Engaging in "Discretionary Activities", In Highlights in Japanese Labor Issues, Vol. IV. Japan Institute of Labour, 1997.
- *Araki, Takashi*: Developing Employment Relations Law in Japan, 1–16 Parts, Labour Issues Quarterly, 1993–1997.
- *Ballon, R.J., ed.*: The Japanese Employee, Tokyo: Sophia University Press, 1969.
- *Beck, John C.– Beck, Martha N.*: The Change of a Lifetime, Employment Patterns among Japan's Managerial Elite, University of Hawaii Press, Honolulu, 1994.
- *Benedict, Ruth*: The Chrysanthemum and the Sword: Pattern of Japanese Culture. Boston: Houghton Mifflin, 1946.
- *Bennett, John W.*: Japanese Economic Growth: Background for Social Change. In Aspects of Social Change in Modern Japan, ed. R. Dore, Princeton University Press, 1967.
- *Cole, Robert E.*: Japanese Blue Collar: The Changing Tradition. Berkeley: University of California Press, 1971.
- Doi, Takeo*: The anatomy of dependence. Translated by John Bester. Tokyo: Kodansha International, 1973.
- *Dore, Ronald P.*: British Factory–Japanese Factory, London George Allen and Unwin, 1973.
- *Fukutake, Tadashi*: Japanese Society Today, Tokyo University Press, 1974.
- *Gordon, Andrew*: The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853–1955. Cambridge, MA: Harvard University, Council on East Asian Studies, 1985.
- *Hadley, Elenor M.*: Antitrust in Japan. Princeton: Princeton University Press, 1970.
- *József, Hajdú*: Some Comparative Considerations and Remarks on the Possible Implementation of the Japanese Type Industrial Relations System in Hungary, ACTA Juridica et Politica, Tomus L. Fasciculus 4. JATE Press Szeged, Hungary 1996.
- *Hanami, Tadashi*: Labour Law and Industrial Relations in Japan, Kluwer, Deventer, 1979.
- *Hanami, Tadashi*: Labor Relations in Japan Today. Kodansha International, 1979.
- *Hanami, Tadashi*: Managing Japanese Workers, Personnel Management – Law and Practice in Japan, Japan Institute of Labour, 1991.
- *Harari, Ehud*: The Politics of Labor Legislation in Japan – National-international interaction, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1973.

- *Haitani*, Kanji: Changing Characteristics of the Japanese Employment System; Asian Survey, 1978.
- *Hazama*, Hiroshi: Historical Changes in the Life Style of Industrial Workers. In Japanese Industrialization and Its Social Consequences, ed. Hugh Patrick. Berkeley: University of California Press, 1976.
- *Hori* Katsuhiro, 1992. Public Pension Systems for the 21st Century, Review of Social Policy No. 1, March.
- *Hyodo*, Tsutae: Labour-Management Cooperation in Japanese Corporations; Labour-Management Cooperation, A Key to Productivity Promotion; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1992.
- *Idemitsu*, Sazo: Capitalism of Working People. Tokyo: Idemitsu Kosan, 1968.
- *Inagami*, Takeshi: Changing Japanese-style employment practices, Japan Labor Bulletin December 1986, Vol. 25 No. 10.
- *Inagami*, Takeshi: Extension of mandatory retirement age and changes in personnel management. Japan Labor Bulletin December 1980, Vol. 19 No.12.
- *Inagami*, Takeshi: Rodo kumiai no shinjigen (New Stage of Japanese Labour Movement), in *ibid.*, Vol.30, No.1, 1988.
- *Inagami*, Takeshi: The rapid rise in the value of the yen, deindustrialization and employment adjustment Japan Labor Bulletin November 1980, Vol. 19 No. 11.
- *Inohara*, Hideo: Human Resource Development in Japanese Companies, Asian Productivity Organization, Tokyo, 1990.
- *Iwamoto*, Yasushi, Kato Ryuta and Masahiro Hidaka, 1993. Public Pensions and an Aging Population. Review of Social Policy No. 2, March.
- *Iwasaki*, Kaoru: Union Leaders' Attitudes and Career Development, In Highlights in Japanese Labor Issues, Vol. IV. Japan Institute of Labour, 1997.
- Japanese Working Life Profile 1996–97, Labor Statistics, Japan Institute of Labour, 1997.
- *Kawanishi*, Hirosuke: Enterprise Unionism in Japan, Kegan Paul International, New York, 1992.
- *Kimura*, Takeshi, *Ikuro* Tagaki, *Masato* Oka and *Maki* Omori, 1994. Japan: Shukko, Teinen and re-employment. In Frieder Naschold and Bert de Vroom (eds.) Regulating Employment and Welfare, Berlin: Walter de Gruyter.
- *Kinmonth*, Earl H.: The Self-Made Man in Meiji Japanese Thought: From Samurai to Salary Man. Berkeley: University of California Press, 1981.
- *Komiya*, Ryutaro: "Planning in Japan." In Morris Bornstein, ed., Economic Planning: East and West (Cambridge, Mass.), 1979.
- *Komiya*, Ryutaro: The Japanese Economy: Trade, Industry and Government, University of Tokyo Press, 1988.
- *Koshiro*, Kazutoshi: Labour Market Flexibility in Japan, In Labour Relations in a Changing Environment, ed.: Alan Gladstone with Hoyt Wheeler, Jacques Rojot, Francois Eyraud and Ruth Ben-Israel, Walter de Gruyter, Berlin, 1992.
- *Koyama*, Hiroyuki: Changing Corporate Behaviour Hiring Practice: Enterprises Go Hunting for Mid-Career Employees. Japan Economic Journal, 1988 Summer.
- *Levin*, Solomon B. and Hisashi Kawada: Human Resources in Japanese Industrial Development. Princeton: Princeton University Press, 1980.
- *Lo*, Jeannie: Office Ladies, Factory Woman, Life and Work at a Japanese Company, M.E. Sharpe, Inc., 1980.

- *Maruo* Naomi, 1992. The impact of the aging population on the social security and allied services of Japan. Review of Social Policy No. 1, March.
- *Nakane*, Chie: Japanese society, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, 1972.
- *Nitta*, Michio: Trends in wage profile: Reestablishment of length-of-service-based wages? Japan Labor Bulletin May 1985, Vol. 24 No. 5.
- *Nitta*, Michio: Union Participation of Workers in Managerial and Supervisory Positions, In Highlights in Japanese Labor Issues, Vol. IV. Japan Institute of Labour, 1997.
- *Oda*, Hiroshi (ed.): Japanese Commercial Law in and Era of Internationalization; Kazuo Sugeno: The Structure of Industrial Relations in Japan, Graham and Trotham/Martinus Nijhoff, 1994.
- OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) Manpower Policies in Japan, Paris, OECD, 1973.
- OECD: The Development of Industrial Relations in Japan: Some Implications of the Japanese Experience, Paris, OECD, 1977.
- *Oka*, Shinichi 1992, Older workers: Condition of work and transition to retirement. Country report: Japan Working papers Condi/T/1992/WP.2 ILO, Geneva.
- *Okochi*, Kazuo: The Formation and Organization of Labor Unions, Tokyo Univ. Press, Tokyo, 1956.
- *Okuda*, Kenji: History and future Outlook of Labour-Management Relations; Labour-Management Cooperation, A Key to Productivity Promotion; Asian Productivity Organization, Tokyo, 1992.
- *Ouchi*, William G.: Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge, New York, Avon Books, 1981.
- Privatization and Industrial Relations: Japan's Experience, Asian Productivity Organization, Tokyo, 1993.
- *Schonberger*, Richard J.: Japanese Manufacturing Techniques, The Free Press, Collier Macmillan Publisher, London, 1982.
- *Seigou* Kojima: Multinationals and Trade Unions: The Japanese Experience, Trade Union Council for Multinational Companies, Tokyo.
- *Shirai*, Taishiro, ed.: Contemporary Industrial Relations in Japan, Madison, Wisconsin: University of Wisconsin Press, 1983.
- The Social Development Research Institute, 1992. The cost of social security in Japan. Fiscal year 1990, Tokyo.
- *Sumiya*, Mikio: The Japanese Industrial Relations Reconsidered, The Japan Institute of Labor, 1990.
- *Sugeno*, Kazuo: Japanese labour law (Translated by Kanowitz, Leo) University of Washington Press és University of Tokyo Press, 1992.
- *Suwa*, Yasuo: Flexibility and security in employment. The Japan's case. ILO Project Paper, 1990.
- *Suwa*, Yasuo: Policy for part-time workers: A recent study group report. Japan Labor Bulletin December 1987, Vol. 26 No. 11.
- *Suwa*, Yasuo: Transfer and relocation under labor law Japan Labor Bulletin November 1986, Vol. 25 No. 11.
- *Taira*, Koji: Economic development and the labor market in Japan. New York: Columbia University Press, 1970.

- *Takanishi, Akira*: Japan's High Economic Growth and Industrial Relations; Industrial Relations, Wages and Employment in the Japanese Labour Market, ed. Bert Edström, Center for Pacific Asia Studies, Stockholm University, 1994.
- *Takayama, Noriyuki*, 1992. The greying of Japan: An economic perspective on public pensions. Tokyo: Kinokuniya.
- *Tsuru, Tsuyoshi*: Why Has Union Density Declined in Japan? In Highlights in Japanese Labor Issues, Vol. IV. Japan Institute of Labour, 1997.
- *Tsutae Hyodo*: Labour-Management Cooperation in Japanese Corporations.
- *Umetani, Shun-Ichiro*: Present Japanese employment and wage structure, Japan Labour Bulletin, November 1980, Vol. 19 No. 11.
- *Upham, K. Frank*: Law and social change in postwar Japan. Harvard University Press, 1989.
- *Utada, Tokuichi*: Labour Unions and Labour-Management Relations, The Japan Institute of Labour, 1993.
- *Vogel, Ezra*: Japan as Number One: Lessons for America, Cambridge, Mass.: Harvard University Press, 1979.
- *Vogel, Ezra F., ed.*: Modern Japanese Organization and Decision-making, Berkeley: University of California Press, 1975.
- *Windmuller, John P.*–*Gladstone, Alan*: Employers Associations and Industrial Relations, A Comparative Study; Clarendon Press, Oxford, 1984.
- *White Paper on Labour 1996*, Ministry of Labour, 1997.
- *Yoshino, M., and T. Lifson*: The Invisible Link, Cambridge: MIT Press, 1986.

II. Magyar nyelvű

- *Földvári Zsuzsa*: Változóban a japán foglalkoztatási rendszer, Világgazdaság 18. évf. 1986. 5. sz. január 9., 7. p.
- *Gergely Pál*: Dolgozók és szakszervezetek Japánban, Tájékoztató/szakszerv. Elm. Kut. int. 11. 1988.3., 75–101. p.
- *Kiglics István*: A japán adminisztratív reform foglalkoztatáspolitikai háttere, Munkaü. szle. 32. 1988.3., 21–23. p.
- *Kiglics István*: A japán foglalkoztatási rendszer és aktuális kérdései, Munkaü. szle. 32. 1988.9., 17–22. p.
- *Kiglics István*: A japán közhivatalnok életpályája, Tervgazd. fórum. 2. 1986.4., 142–150. p.
- *Kobayashi, Hiroaki*: Vállalatvezetés Japánban, Ipargazdaság. 39. 1987.8–9., 12–23. p.
- *Makó Csaba*: Az emberi erőforrások és a gazdasági haladás (A japán foglalkoztatási rendszer példája) Társadalomtudományi Közlemények. 1981.4.sz. 555–570. p.
- *Makó Csaba*: Az emberi erőforrások hasznosításának hosszú távon előnyös módszerei Japánban, Iparpolitikai Tájékoztató 21, évf. 1984. 4. sz. 24–34. p.
- *Makó Csaba*: Munkaerő-politika Japánban, Figyelő 25. évf. 1981. 22. sz. június 10. 11.
- *Marosi Miklós*: A japán vállalatok sikeres vezetési és szervezési módszereiről (The successful management and organization of the Japanese kaisha) Vezetéstudomány 17. évf. 1986. 11. sz. 22–28. p.
- *Marosi Miklós*: Japán vállalatok vezetése és szervezése, Budapest 1985. Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó 283 p.

- *Marosi Miklós*: A japán vezetési és szervezési gondolkodás fejlődése, Közgazdasági Szemle 33. évf. 1986. 6. sz. 693–703. p.
- *Martinkó Károly*: Japán multinacionális vállalatok alkalmazkodási problémái, Külgazdaság 30. évf. 1986. 12. sz. 29–36. p.
- *Moritani Masanori*: Szamurájok és mandarinok. (A japán technológiai sikerek kulturális és vezetési forrásai, ahogy a japánok látják.) Vez. szerv. 20. 1987. 1., 27–30. p.
- *Roskó Zoltán*: Munkológia. Humánpolitika és munkaerő-gazdálkodás Japánban és az Egyesült Államokban, Népszabadság. 53. 1995. 2., 148–160. p.
- *Rózsa József*: A japán csoda – közelről, Munkaügyi szle. 32. 1988. 12., 1–4. p.
- *Shinoda, Y.A.P.*: Vállalatvezetés japán módra, Humánpolitikai Szemle 1. 1990. 6., 63–66. p.
- *Totoki, Akira*: A japán vállalatvezetés jellemzői és problémái, Ipargazdaság 38. évf. 1986. -1. sz: 1–4. p
- *Ványi Judit*: Sikeres humánpolitika Japánban, Vezetéstudomány. 23. 1992. 7., 50–54. p.
- *Varga György*: Műszaki haladás és alvállalkozói rendszer a japán gépiparban, Külgazdaság 27. évf. 1983. 6. sz. 55–65. p.
- *Villányi Katalin*: Egyre kevésbé általános: Az életre szóló foglalkoztatás, Világgazdaság 14. évf. 1982. 16. sz. január 26. 5. p.
- *Villányi Katalin*: Kis- és középvállalatok, Világgazdaság 15. évf. 1983. 215. sz. november 2., 5. p.
- *Villányi Katalin*: Személyzeti politika a japán vállalatoknál, Világgazdaság 14. évf. 1982. 209. sz. október 28. 5. p.
- *Zacher László*: A vállalati kultúra és a vezetési gyakorlat a fejlett ipari országokban, Gazdálkodás. 35. 1991. 5. 34–41. p.
- *Yokoyama, Minoru*: Az iparosodás társadalmi problémái Japánban, Szakszerv. szle 17., 1988. 8–9. 82–92. p.

A japán munkaügyi kapcsolatok fontosabb évszámai kronológiai rendben

1868	Meiji restauráció kezdete
1880	Az első privatizáció (állami tulajdonban álló vállalatok magánkézbe adása.)
1887	Az első szakszervezeti kezdeményezések (nyomdászok, vasipari dolgozók) megjelenése
1894–95	Kínai–japán háború
1897	– A Mitsubishi Takashima bányában eltörlik a barakkrendszert
	– A Rodokumiai Kiseikai mozgalom – melynek elsődleges célja volt a szakszervezeti mozgalom létrehozása – megalakulása
	– A Japán Vasipari Munkások és Vasutasok Szakszervezeteinek (Kyoseikai) létrejötte
1899	A nyomdászok szakszervezetének létrehozása
1900	Az első rendőrségi törvény elfogadása (Security Police Act)
1901	Az állami tulajdonban álló Yawata Vas- és Acélművek megnyitása
1903	A Mezőgazdasági- és Kereskedelmi Minisztérium kiadja a Gyárimunkások jogállásáról rendelkező rendeletet (Status of Factory Workers)
1904–05	A japán–orosz háború
1906	A Japán Szocialista Párt megalakulása
1907	Zavargások az ashio-i rézbányában
1910	A "Lese–Majeste-ügy", a szocialista mozgalom hanyatlásának kezdet
1911	Az első Gyári törvény kihirdetése
1912	Bunji Suzuki megalapítja a Yuikai-t, az első friendly Society-t
1914	Az I. világháború kitörése
1919	A Kyochoikai megalapítása
1920	Nagyszabású munkásmegmozdulások a Yawata Vas- és Acélművekben
1920	A Nihon Rodosodomei megszervezése
1922	A Japán Kommunista Párt megalakítása
1925	– Az Általános választójogról rendelkező törvény kihirdetése
	– A második rendőrtörvény (Public Peace Maintenance Law) kihirdetése
1926	Munkaügyi viták a Kyodo Nyomdában és a Nippon Gakki Vállalatnál
1927	Nagyszabású munkaügyi vita a Noda Shoyu-nál
1929	– Az arany embargó megszüntetése
	– Az ún. Showa-pánik
1931	– A II. világháború előtti legtöbb munkaügyi vitát produkáló év
	– A mandzsúriai-incidens kezdete
1937	– A kínai–japán háború kezdete
	– Országos mozgósítás elrendelése
1940	– A munkások és a mezőgazdasági munkások érdekvédelmi szervezeteinek feloszlatása
	– A Dainihon Sangyo Hokokukai (A Hazafias Szempontból Fontos Ipari Vállalatok Támogatását Szolgáló Nagy Japán Szövetség) létrehozása
	– A Taisei Yokusankai (Az Uralkodót Támogató Szövetség) létrehozása
1942	A Dainihon Sangyo Hokokukai és a Taisei Yokusankai egyesítése

1945	– A postam-i deklaráció elfogadása
	– Japán feltétlen kapitulációja
	– A szakszervezeti törvény elfogadása
1946	– A dolgozók megkísérlik átvenni a vállalatok irányítását (Tsurumi Gépgyár, Nippon Kokan)
	– Hat szakszervezet (köztük a Tsurumi Gépgyár, Nippon Kokan és a Toshiba) elkezd a termelési kontrol (production control) bevezetését
	– Az első Yomiuri Shimbun vita
	– A Sodomei (Japán Ipari Szakszervezeti Szövetség) létrehozása
	– A Japán Szakszervezeti Kongresszus (Sanbetsukaigi) létrehozása
	– A munkaügyi kapcsolatokat rendező törvény (Labor Relations Adjustment Law) kihirdetése
	– A japán alkotmány kihirdetése (1947. május 3-án lépett hatályba)
	A Nichirokaigi (a Japán Szakszervezetek Kongresszusa) létrehozása
1947	A Szövetségek főparancsnoksága betiltja az 1947. február elsejére tervezett általános sztrájkot.
	– A japán alkotmány hatályba lépése
	– A Densan (A Japán Elektromosiparban Dolgozók Szakszervezete) és a Tanro (A Japán Szénbányászok Szakszervezete) létrehozása
	– A Munkaügyi Minisztérium felállítása
1948	– Nikkeiren (A Japán Munkáltatók Szövetsége) létrehozása
	– A közalkalmazottakról rendelkező törvény (National Public Service Law) módosítása és az állami vállalatokról rendelkező törvény elfogadása
	– A szakszervezeti és a munkaügyi kapcsolatok törvény módosítása
	– A Dodge-terv bevezetése
	– A koreai háború kezdete
	– A Sohyo (A Japán Szakszervezetek Általános Tanácsa) létrehozása
	– Az ún. "vörös tisztogatás"
	A Japán–USA biztonsági szerződés aláírása
1952	– A Harmadik Május Elseje, Véres események a Palace Plaza-n
	– A munkajogi törvények újbóli módosítása
1954	– Viták az emberi jogok körül az Ohmi Kenshi Vállalatnál
	– A Zenro (A Japán Szakszervezetek Összességének Szövetsége) létrehozása
	– Munkaügyi vita az Amagasaki Acélművekben
	– Munkaügyi vita a Muroan és a Nippon Kokan vállalatoknál
	– A Shunto első kezdeményezései (Ez még nem az első Shunto)
	– A Japán Termelékenységi Központ (Japan Productivity Center) létrehozása
1956	Az ENSZ felveszi Japánt tagjai sorába
1958	– Munkaügyi vita az Oji papírgyárban
1959	A minimum-bérről rendelkező törvény elfogadása
	– A Miiike szénbányában kirobbant munkaügyi vita
1964	– Japán csatlakozik az OECD-hez
	– Japán az IMF-JC tagja lesz
1973	Az első olajválság éve

1980	Az UAW (International Union, United Automobile, Aerospace and Agricultural Workers of America) követelte, hogy a japán autógyártók hajtsanak végre direkt befektetéseket az USA-ba
1982	A Zenminrokyo (Japán Magánmunkavállalók Szakszervezeteinek Tanácsa) létrejött
1987	A Rengo (A Japán Magánmunkavállalók Szakszervezeteinek Konföderációja) létrejött

JÓZSEF HAJDÚ

THE JAPANESE TRADE UNION MODEL

(Summary)

Four decades ago when World War II ended, Japan was devastated. There was a complete destruction of industrial facilities, a large number of the unemployed, starvation level wages, a shortage of everything including food, clothes and houses, and sky-rocketing inflation. These four decades of Her history have seen a transition from developing country to developed country status. Our purpose here is to present a short introduction to the Japanese trade union movement and its structure in the hope that it would help the reader to understand better the way to the present situation.

1. Restoration to Pre-war Level (1945–1954)

Turbulent industrial relations the liberalisation of trade union movement was considered by the Occupation Forces and the government as one of the essential factors for the emancipation and democratisation of post-war Japan. The fact that both the Trade Union Law which stipulated basic principles for establishing a trade union and rules and procedures against unfair labour practice and the Labour Relations Adjustment Law were enacted in 1946, far prior to the promulgation of the Constitution of Japan, indicated the strong expectation that the government had for the role of trade unions in the democratisation of the country. Before the end of 1946, five million workers – about half of the employed work force – were organised, mainly in enterprise-based unions.

The trade unions public sector unions such as national railway, postal and telephone workers, as a core, called for a general strike on the first of February 1947 demanding, among other things a minimum wage legislation and a special year end bonus, with the political intention to overthrow the conservative government. The order was issued by the General Headquarter of the Occupied Forces to call off the general strike saying that it would not conform to its occupation policy. This was followed by the so called "red purge" in the late 40s and early 50s.

2. Catch-up with the West European Level (1955–1964)

The second decade was era of high economic growth which in fact lasted in the third decade, until the first oil crisis. Under the widely accepted slogan "Let's try to catch-up to West European Level" The business world was very active investing for mass production and automation. Workers and unions slowly but steadily responded to this in a positive manner so long as employment in the enterprise was guaranteed and the fruits of productivity increases were fairly distributed.

In March 1956, the Japan Productivity Centre was established with the strong support of the US government to promote productivity improvements with the following three basic principles: a.) expansion of productivity, b.) labour-management consultation and co-operation, c.) fair distribution of the fruits of economic growth among management, labour and consumers.

In the same year, eight private industrial organisations of Sohyo formed a joint struggle committee for wage increase with the purpose of consolidating the power of individual unions and industrial organisations and also of disseminating the result of a negotiation to other unions for the benefit of "weaker unions". This wage negotiation mechanism, now widely known as "Shunto", has gradually developed to the public sector as well as to the other industrial organisations including affiliates of other national centres.

However, the atmosphere surrounding trade union movement in this decade was not always peaceful and free from problems. The wage negotiations were sometimes accompanied by strikes. The most important ones were the Mike coal mine strike and the anti-mutual security pact strike, terminated in 1960 and regarded as a defeat or failure on the part of trade unions. After those two cases of defeat, people had lost interest in them.

3. High Economic Growth and First Oil Crisis (1965–1974)

High rate of economic growth had been maintained for nearly two decades until 1973 when the first oil crisis occurred. However, the first oil crisis set fire to price level which had been rising fast because of supply shortage and induced a dramatic price increase. Trade unions asked for special bonus as an emergency measure to compensate for the sudden rise in prices late in 1973 and higher wage increase in the course of the 1974 spring wage negotiation rounds. This resulted in the record wage hike of thirty-three percent.

At the beginning of this decade, trends were clear: the general picture of the labour market would turn from surplus to shortage, shortage would be acute for the young and skilled workers and in urban areas, whereas surplus would remain for the aged worker and in some local areas, and while some industries would prosper others would become depressed. The Ministry of Labour and trade unions, as well, felt that it was necessary to initiate an active manpower policy to cope with these changing situations and to make the labour market more mobile.

4. Soft Landing on to Stable Growth (1975–1984)

The fourth decade was characterised by the softlanding on to the stable growth. The sudden rise of the oil price and wages were the first target for the parties concerned, particularly management. In addition, unit energy consumption was reduced dramatically, the level of employment was reduced through attrition or voluntary retirement, and new technologies such as microelectronics (ME) and robotics were actively introduced, all in consultation with unions concerned.

The prospect of reduced possibilities of high wage increases the needs for further improvement of the quality of working life, the fast and drastic changes in the economic environment both internal and external, all questions which are out of the competence of the bargaining at the enterprise level and require policy reaction to their effective solution, led to its increased need for the unification of the labour front. Finally, the Japanese Private Sector Trade Union Confederation (Rengo) was founded in November 1987.

Impact of technological innovation on employment was of growing concern for trade unions. Under the lifetime employment practice, workers were less reluctant to the introduction of new technology. ME or information technology, however, provided a somewhat different picture from the past in terms of the scope and speed of diffusion of its applications; these concern multifarious as well as mass production, office work as well as production line small as well as large enterprise. In such a context, trade unions, more than ever, stressed the need for 1. employment security, 2. education and training, 3. industrial safety and health, and 4. prior consultations.

In sum, in this paper we intended to present a historical, legal and organizational overview of Japanese trade union system, destroying the existing stereotypes which are occurred during the last decades.